

To: JAIC
From: Tine Holst [tih@ac.dk]
Subject: Ændring af lov om Ligebehandlingsnævnet
Sent: 01-03-2012 10:41:04

Til Beskæftigelsesministeriet

Ministeriet har ved brev af 9. februar 2012 fremsendt forslag til ændring af lov om Ligebehandlingsnævnet i høring.

Da ministeriet sidste år bad om input til den forestående revision, gav AC den tilbagemelding, at det vil være formålstjenligt, at nævnets afgørelser blev begrundet mere udførligt, idet det vil bidrage til at styrke nævnet og afgørelsernes præcedensskabende virkning. Om end dette input ikke er medtaget i ministeriets redegørelse for de bidrag, som ministeriet modtog, vil AC ikke undlade at gentage synspunktet. Det er fortsat AC's opfattelse, at det er svært at bruge nævnets afgørelser som støtte i andre lignende sager, fordi nævnets afgørelser indeholder meget korte begrundelser.

Med venlig hilsen

Tine Holst
Chefkonsulent

D 2535 4145
M 2249 5868
E tih@ac.dk

AKADEMIKERNES
CENTRALORGANISATION

T +45 3369 4040
F +45 3393 8540

E ac@ac.dk
W www.ac.dk



Centralorganisationernes Fællesudvalg

Sekretariatet

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K.

29. februar 2012
15715.6 CVY/LRE

Høring vedrørende udkast til lov om ændring af lov om Ligebehandlingsnævnet

Centralorganisationernes Fællesudvalg, CFU, har ved mail af 9. februar 2012 fået tilsendt høring over udkast til lov om ændring af lov om Ligebehandlingsnævnet.

CFU har ikke bemærkninger til lovudkastet.

Med venlig hilsen
På vegne af CFU



Cecilie Vyff



Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

Høring – Udkast til lov om ændring af lov om Ligebehandlingsnævnet

Beskæftigelsesministeriet har sendt udkast til lov om ændring af lov om Ligebehandlingsnævnet i høring.

29. februar 2012
LRG
Dok ID: 15879

Dansk Arbejdsgiverforening (DA) tilkendegav allerede ved tankerne om etableringen af Ligebehandlingsnævnet, at DA ikke kunne støtte oprettelsen af nævnet. På baggrund af de erfaringer, der er gjort i den periode, som nævnet har eksisteret, er DA fortsat generelt skeptisk over for nævnet.

Egen drift

Det fremgår af Beskæftigelsesministeriets høringsskrivelse af den 9. februar 2012, at ministeriet vurderer, at der er behov for yderligere analyse af, hvordan nævnet kan gives kompetence til at tage sager op af egen drift. DA bemærker i den forbindelse, at det er DA's opfattelse, at en mulighed for nævnet til at tage sager op af egen drift svækker nævnets objektivitet, og nævnet skifter derved karakter til et mere holdningspræget organ. Ud fra retssikkerhedsovervejelser er det ikke holdbart, at nævnet skal påbegynde sager, sikre deres oplysning og træffe afgørelse i dem.

Der er i øvrigt med etableringen af Ligebehandlingsnævnet skabt en så enkel og simpel klagemulighed, at alle, der måtte have ønske om at rejse sag, kan gøre det. Derfor er der efter DA's opfattelse heller ikke et behov for at etablere en mulighed for, at nævnet kan tage sager op af egen drift. Måtte tankerne om at give nævnet kompetence til at tage sager op af egen drift fastholdes, ønsker DA at blive inddraget i det forestående analysearbejde.

Procesrenter

DA kan ikke tilslutte sig den foreslåede ændring, der giver ret til at tilkende procesrenter. DA mener ikke, at indgivelsen af en klage til Ligebehandlingsnævnet kan sidestilles med en retsforfølgning og er derfor af den opfattelse, at der ikke er hjemmel til at tilkende procesrenter fra tidspunktet for klagens indgivelse. Rentelovens bestemmelser er fuldt tilstrækkelige til at håndtere rentemæssige spørgsmål, og derfor kan DA ikke tilslutte sig, at det skal komme til at fremgå af lov om Ligebehandlingsnævnet, at der kan tillægges renter fra klage-tidspunktet. Den omstændighed, at det tidligere Ligestillingsnævn har tilkendt renter, kan efter DA's opfattelse ikke berettige en lovændring som den foreslåede.

Nævnets formand

DA har ikke bemærkninger til den foreslåede ændring af § 3, stk. 2, men bemærker, at de sager, der automatisk efter klagers ønske videreføres fra nævnet, alt andet lige anlægges ved byretterne.

Retssikkerhed

Lovforslaget tilstræber at gøre op med de u hensigtsmæssigheder af retssikkerhedsmæssig karakter, der, nøjagtigt som DA har påpeget fra begyndelsen, er opstået som følge af, at sager, der frembyder bevistvivl, ikke afvises fra behandling. DA kan for så vidt tilslutte sig, at bestemmelsen om sekretariatets selvstændige kompetence i § 5, stk. 4, ophæves, og at det tydeliggøres, at det er nævnet, der har den suveræne kompetence. Den foreslåede konstruktion løser dog ikke de oplevede problemer med behandlingen af sager, der skal afvises. Disse problemer skal ubetinget løses. DA kan tilslutte sig, at kompetencen for administrative nævn, der skal afgøre tvister mellem private, skal være begrænset til sager, der ikke frembyder bevistvivl, der rettelig burde afklares ved parts- og vidneforklaringer. Det er meningen, at sager, der frembyder bevistvivl, skal afvises fra behandling. Desværre sker dette i mange tilfælde ikke.

Det skal derfor fremgå specifikt af § 8, at sager, der frembyder bevistvivl, skal afvises fra nævnets behandling. Dette er et så afgørende retssikkerhedsmæssigt spørgsmål, der ikke blot skal overlades til nævnets forretningsorden.

Det er problematisk, at loven ikke indeholder klare retningslinjer for sagsbehandlingen på dette helt centrale punkt. Det er endnu mere problematisk, hvis problemkredsen trækkes yderligere ud af loven og i stedet lægges over i nævnets forretningsorden.

For at sikre parternes retssikkerhed bør der i stedet etableres et klart to-instanssystem i forhold til formalitetsafgørelser, således at nævnets sekretariat i første række bør tage stilling til formalitetsindsigelser – herunder navnlig afvisning på grund af behovet for bevisførelse. Denne stillingtagen må naturligvis ske på et oplyst grundlag, men den må lige så naturligt adskilles fra den materielle vurdering, således at det er muligt at få en præjudiciel stillingtagen til afvisningsspørgsmålet.

Denne stillingtagen må selvsagt, og i overensstemmelse med den almindelige forvaltningsret, begrundes fyldestgørende. Som reglerne administreres i dag, er det ikke muligt at opnå en ren formalitetsafgørelse, ligesom nævnets beslutninger om fremme henholdsvis afvisning sjældent er udførligt begrundede. De afgørelser, sekretariatet træffer om afvisningsspørgsmålet, bør herefter kunne påklages til nævnet - eventuelt blot formandskabet.

Den høje grad af usikkerhed i forhold til afvisningsspørgsmålet er formentlig medvirkende til den ret høje frekvens af afvisningspåstande i klagesager.

DA anerkender, at nævnet er tillagt en hjemmel til at pådømme afskedigelses-sager og følgelig også forudsætningsvis bør udnytte den. De seneste års udvikling har imidlertid medført, at langt størstedelen af de sager, der rejses, vedrører dels spørgsmålet om et valg mellem flere medarbejdere (ansættelses- og afskedigelses-skønnet) og dels mulighederne for omplacering til andet arbejde i samme virksomhed. Sager om påstået forskelsbehandling eller ulige behandling er erfaringsmæssigt meget komplekse og bliver i det fagretlige system og i det civile retssystem nærmest undtagelsesfrit behandlet gennem egentlige

parts- og vidneforklaringer og ikke afgjort på skriftligt grundlag. DA skal i den forbindelse pege på, at det hører til blandt sjældenhederne, at der i sager af den karakter, der vedrører arbejdsmarkedet, foreligger et egentligt skriftligt bevis, som kan afgøre sagen. Derfor skal mange sager afvises fra behandling i Ligebehandlingsnævnet.

Vurderingen af de overvejelser, der ligger bag virksomhedens skøn i disse situationer, vil som nævnt stort set altid forudsætte bevisførelse i form af vidnebevis. Det er i sidste ende vurderinger, som er foretaget af nærmeste leder, der afgør, hvordan skønnet falder ud. Det kan i denne sammenhæng bemærkes, at netop dette tema udgør den klare tyngde i de civile sager, der føres i henhold til de to regelsæt. Udover en række centrale principielle overvejelser er sagerne typisk bevissager, der afgøres på baggrund af de forklaringer, der afgives i retten.

Det er vigtigt at være opmærksom på, at behovet for vidnebevis ikke kan omgås ved fremlæggelse af skriftlige vidneudsagn eller båndoptagelser/lydfiler, hvilket DA's medlemsorganisationer har set eksempler på i forbindelse med nævnets sagsbehandling. Fremlæggelsen af sådanne bevismidler understreger i virkeligheden blot behovet for bevisførelse i form af vidneforklaringer. Skriftlige redegørelser – det være sig i processkrifter eller som bilag – bør alene kunne tillægges betydning i det omfang, der ikke er tvist i forhold til faktum.

Som tidligere påpeget mener DA, at det er afgørende for nævnets troværdighed, at der er respekt om og accept af, at en lang række sager rent faktisk ikke er egnede til at blive behandlet i den nævnetsstruktur, der er. Mange arbejdsgivere efterlades med en fornemmelse af, at deres retssikkerhed ikke er i højsædet, når de påpegede bevisproblemer ikke anerkendes.

Helt generelt er det vigtigt at være opmærksom på, at godtgørelsesniveauet og de særlige bevisregler indebærer, at sagerne i henhold til såvel forskelsbehandlingsloven som ligebehandlingsloven er alvorlige for virksomhederne, og i mange tilfælde egentligt velfærdstruende, samtidig med at de bevismæssigt er uhyre vanskelige. Det indebærer, at virksomhederne oplever at være overordentlig udsatte og føler et stort behov for at sikre en retfærdig rettergang. Desværre forekommer det ganske ofte, at virksomhederne føler sig bortdømt i nævnet, og – uanset om de bliver dømt eller frifundet – har været afskåret fra at varetage deres interesser på rimelig vis.

Hertil kommer, at det kræver tid, besvær og betydelige omkostninger, når sagen skal forberedes fuldt ud, før der træffes beslutning om afvisning. Derfor skal der, som nævnt, være en udtrykkelig adgang til at få rene formalitetsafgørelser. Indklagede skal have et retskrav på, at der særskilt tages stilling til formalitetsspørgsmålet. Indklagede skal ikke mødes med den besked, at der vil blive taget stilling til formaliteten på samme møde, som nævnet behandler selve sagen. Denne retsstilling skaber en uacceptabel retsstilling for indklagede, der både skal argumentere for afvisning og så for en sikkerheds skyld løfte beviset.

Henvisningsadgang

Endelig skal DA foreslå, at der særligt vedrørende principielle sager skabes en hjemmel til at henvise sager til behandling ved de civile domstole. De lovområder, der henhører under nævnets kompetence, er dynamiske områder, der præges af et stort antal sager og en hurtig retsudvikling. Begge områder har

undergået ret få lovgivningsændringer, men er til gengæld under konstant udvikling ved domstolene. Af disse årsager er der en mængde sager på områderne, der har vidtrækkende betydning for mange borgere og virksomheder, og som er med til at forme retsudvikling fremadrettet. Det er ikke hensigtsmæssigt, at disse sager behandles i nævnet uden adgangen til den særligt grundige behandling, der er ved de civile domstole. Herunder ved forelæggelse, vidneforklaringer samt adgangen til mundtlig procedure.

Det er derfor hensigtsmæssigt, at der etableres en utvetydig hjemmel til, at nævnet henviser sager til civilretlig behandling, uanset at de ikke måtte forudsætte bevisførelse. Helt parallelt med de regler, der gælder for henvisning fra byret til landsret.

Med venlig hilsen
DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Sign. Linda Rudolph Greisen

To: JAIC
Cc: Tina Underbjerg, TU, Lotte Pedersen, LPE, Ole Lund Jensen, OLJ., jmr@regioner.dk
From: Malene Vestergaard Sørensen, MVS [mvs@regioner.dk]
Subject: Lovforslag om ændring af lov om Ligebehandlingsnævnet
Sent: 15-02-2012 13:08:50

Beskæftigelsesministeriet, att. Birgitte Buchwald Jørgensen

Bmj.nr. 2011-895

Beskæftigelsesministeriet har den 9. ds. sendt lovforslag om ændring af lov om Ligebehandlingsnævnet i høring.

Det foreliggende lovforslag indeholder i vidt omfang præciseringer og konsekvensændringer og en kodificering af nævnets praksis vedr. tilkendelse af procesrente. Derudover synes der ikke i det foreliggende udkast at være medtaget ændringer som følge af de bidrag, der blev indhentet som led i revisionen af nævnet i juni måned 2011. Der er i høringsbrevet redegjort for de synspunkter og relevante problemstillinger, som er blevet fremsat samt hvorledes, ministeriet har vurderet de forskellige bidrag.

På det foreliggende grundlag har Danske Regioner ikke bemærkninger til lovforslaget.

Med venlig hilsen
Malene Vestergaard Sørensen
Chefrådgiver
Lønoverenskomster og Ansættelsesvilkår

Danske Regioner

Dampfærgevej 22

2100 København Ø

T 35 29 82 43

F 35 29 83 00

E mvs@regioner.dk

Officiel post bedes sendt til

regioner@regioner.dk

www.regioner.dk

To: JAIC
Cc: Birgitte Buchwald Jørgensen (Sagsbehandler, JAIC), mep@fanet.dk
From: Claus Ryde - FA [clr@fanet.dk]
Subject: Høringssvar vedrørende revision af lov om Ligebehandlingsnævnet
Sent: 01-03-2012 08:51:35

Tak for høringen om revision af lov om Ligebehandlingensnævnet.

FA har noteret sig lovforslagets elementer af præciseringer, men har dog en bemærkning til § 1, nr. 4.

Det foreslås i § 1, nr. 4, bl.a. at formanden for Ligebehandlingsnævnet beskikkes af beskæftigelsesministeren efter udpegning af vedkommende retspræsident. I dag udpeges formanden af retspræsidenten. I bemærkningerne til § 1, nr. 4, skriver ministeriet: "Det fremgår ikke af den gældende lov, at det er beskæftigelsesministeren, der beskikker formand og næstformand, hvilket er almindelig kutyme. Der er altså tale om kodificering af praksis."

Efter FA's opfattelse er det forkert at betegne praksis efter en relativt ny lov som kutyme. Kutyme er en praksis, der har været fulgt almindeligt, stadigt og længe, ud fra en retsoverbevisning.

FA har ikke yderligere bemærkninger til revisionen af lov om Ligebehandlingsnævnet.

Med venlig hilsen

Claus Ryde
Jurist
clr@fanet.dk

Telefon: +45 3391 4700
Direkte: +45 3338 1614

Finanssektorens Arbejdsgiverforening

Amaliegade 7
1256 København K

Besøg os på www.fanet.dk og abonnér på [vores nyhedsmail](#)

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

29.02.2012

12-0207

LIPE

Revision af lov om Ligebehandlingsnævnet

FTF har modtaget lovforslag om ændring af lov om Ligebehandlingsnævnet i høring og har følgende bemærkninger:

Det er vigtigt for FTF at påpege, at Ligebehandlingsnævnet ikke bør tage stilling til forhold eller problemstillinger, der udspringer af de overenskomster, der er forhandlet af arbejdsmarkedets parter.

Men samtidig betragter FTF Ligebehandlingsnævnets rolle som central i forhold til samfundsmæssige spørgsmål vedr. forskelsbehandling på grund af køn, race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse. Det er FTFs opfattelse, at Ligebehandlingsnævnet vil blive en betydelig institution i fremtiden grundet dets konstruktion og funktion. FTF finder det specielt positivt, at borgere kan få afklaret juridiske spørgsmål vedr. forskelsbehandling på grund af køn, race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse, uden at det er forbundet med store økonomiske omkostninger.

FTF mener, at klager, der afvises af nævnssekretariatet, bør fremgå af nævnets hjemmeside, så fremtidige klagere kan se, med hvilken baggrund en klage bliver afvist.

FTF anbefaler, at Ligebehandlingsnævnet suppleres af yderligere initiativer, der kan skabe øget fokus på ligebehandlingsproblematikken herunder det kønsopdelte arbejdsmarked, samt at arbejdsmarkedets parter inddrages i dette arbejde.

Med venlig hilsen

Bente Sorgenfrey

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K



Lovforslag om ændring af lov om Ligebehandlingsnævnet

KL takker for Beskæftigelsesministeriets brev af 9. februar 2012, hvori KL inviteres til at komme med bemærkninger til udkast til forslag til Lov om ændring af lov om Ligebehandlingsnævnet.

KL finder at det vil være særdeles problematisk at give Ligebehandlingsnævnet kompetence til at tage sager op af egen drift, hvorfor KL er enig i at dette spørgsmål bør overvejes endog særdeles grundigt. KL vil meget gerne deltage i den arbejdsgruppe, der kommer til at behandle dette spørgsmål.

KL bifalder forslaget om at grundløse klager kan afvises uden yderligere undersøgelser.

KL bifalder derimod ikke, at nævnets kompetence udvides til at omfatte chikane i ligestillingslovens forstand, idet KL fortsat har betænkeligheder ved de retssikkerhedsmæssige aspekter af nævnets skriftlige sagsbehandling.

./. Jeg henviser i øvrigt til KL's bidrag til lovrevisionen af 10. juni 2011.

Det har ikke været muligt at gennemføre en politisk behandling af sagen i KL inden for høringsfristen. Derfor afgives dette høringssvar med forbehold for efterfølgende politisk godkendelse i KL.

Med venlig hilsen



Mikkel Haarder

Den 1. marts 2012

Ref DOT
dot@kl.dk
Dir 3370

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

Tlf 3370 3370
Fax 3370 3371

www.kl.dk

1/1

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K
Att. Afdelingschef Lise Fangel



Revision af lov om Ligebehandlingsnævnet

KL takker for Beskæftigelsesministeriets brev af 16. maj 2011, hvor KL anmodes om bidrag til brug for den kommende revision af Lov om Ligebehandlingsnævnet.

Grundet den korte frist har KL ikke været i stand til at gennemføre en politisk behandling af sagen, hvorfor der tages forbehold for resultatet heraf.

KL pegede i sit hørings svar af 29. januar 2007 på en række forhold, som Beskæftigelsesministeriet anmodedes om at tage i betragtning. KL fastholder disse bemærkninger, hvor de ikke er imødekommet, og anmoder om at de indgår i Beskæftigelsesministeriets overvejelser i forbindelse med revisionen af loven.

./.. Jeg henviser derfor til hørings svaret af 29. januar 2011, som er vedlagt.

Loven har nu virket i nogle år, og KL har i den forløbne periode fået tilbagemeldinger fra de kommunale arbejdsgivere. På den baggrund afgives som supplement følgende bemærkninger, som vedrører retssikkerhedsmæssige forhold.

Ligebehandlingsnævnet behandler i henhold til § 5, stk. 2 klager på et skriftligt grundlag. Nævnet *kan* anmode sagens parter om at medvirke til sagens oplysning. Nævnet kan i henhold til § 2 tilkende godtgørelser til klageren. Såfremt nævnets afgørelser ikke efterleves skal nævnet på klagerens anmodning og på dennes vegne indbringe sagen for domstolene, jf. § 12, stk. 2. Udgiften hertil afholdes af nævnet/statskassen.

Det forhold at behandling af klager udelukkende sker på et skriftligt grundlag svækker - efter KL's opfattelse - retssikkerheden væsentligt. Kontradiktionsprincippet - som det kendes fra faglige voldgifter og de civile domstole - giver parterne mulighed for at føre vidner og fremkomme med partsindlæg, hvorved det sikres, at afgørelser træffes på et materielt oplyst

Den 10. juni 2011

Jnr 07.08.10 P22
Sagsid 000171912

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

Tlf 3370 3370
Fax 3370 3371

www.kl.dk

1/2

grundlag. Dette hensyn tilgodeses ikke i tilstrækkeligt omfang ved den nuværende procedure for nævnets behandling af sager. Der er endda ikke en pligt til, at nævnet *skal* anmode sagens parter om at medvirke til sagens oplysning. Det er en utilfredsstillende retstilstand for begge parter i en klagesag.

I lyset af at behandling af klager alene sker på et skriftligt grundlag, er det særlig problematisk, at nævnet kan tilkende godtgørelser. Det er i det lys KL's opfattelse, at nævnets kompetence er for vidtgående. Når loven ikke kan sikre en procedure, som giver en betryggende oplysning af sagen, bør nævnets afgørelser – efter KL's opfattelse – alene have vejledende / henstillende karakter.

Endvidere skal nævnet på vegne af klager indbringe sagen for domstolene, såfremt godtgørelsen ikke anerkendes. Klageren har her fri proces, mens arbejdsgiveren selv skal afholde udgifter til advokat mv. I lyset af de retssikkerhedsmæssige betænkeligheder der er nævnt ovenfor, ville det være mere afbalanceret, hvis nævnet afholdt begge parters udgifter til sagen.

Hertil kommer, at KL har set sager, hvor arbejdsgiveren har fået medhold ved nævnsbehandlingen, og at klageren derefter anlægger sag ved de civile domstole. Her kan nævnet med den nuværende ordning ikke støtte arbejdsgiveren. Det er KL's opfattelse, at arbejdsgiveren i denne situation burde meddeles fri proces af nævnet. Også det ville medføre en mere afbalanceret retsstilling.

Med venlig hilsen

Mikkel Haarder

Beskæftigelsesministeriet

Ved Stranden 8
1061 København K

Kristelig Fagbevægelse
Engboulevard 30
8960 Randers SØ

Tlf. 8911 2233
Fax 7227 7200

28. februar 2012
4420/450/2011-760

pol.sekr@krifa.dk
krifa.dk

ERB

Åbningstider:
mandag: 9.30-16.30
tirsdag-torsdag: 9.30-15
fredag: 9.30-14

Høring om ændring af Ligebehandlingsnævnet

Kristelig Fagbevægelse takker for lovforslaget vi har haft i høring. Vi skal her komme med vore bemærkninger, som er i forlængelse af vor høringsskrivelse fra 2011, da der var en høring om hvilke problemstillinger der burde overvejes, ved en revision af loven.

Som anført i ministeriets høringsskrivelse er der tilsyneladende fremkommet ønsker fra flere sider, om udvidelse af nævnets kompetence. Det var bl.a. noget af det vi pegede på i vor skrivelse af 8. juni 2011.

Vor tidligere fremsendte bemærkninger

Vor høringsskrivelse af 8. juni 2011 havde bl.a. nedenstående indhold:

"Det er en væsentlig og kritisk mangler i lovgrundlaget, at der ikke er nogen beskyttelse mod diskrimination og forskelsbehandling mod fagforeningsforhold under ansættelsen. Det er jo i arbejdslivet det økonomiske grundlaget for eksistens optjenes. Det er krænkelende, at der fortsat er mennesker der som konsekvens af deres ret til at vælge fagforening kan blive udsat for forskelsbehandling og mobning.

Institut for Menneskerettigheder har da også i udredning nr. 7 om: "Diskrimination på grund af fagforeningsmedlemskab" anbefalet, at der sker en sådan lovændring.

Det kan undre at der er forbud mod forskelsbehandling på grund af politisk anskuelse, men ikke på grund af valg af fagforening."

Et fortsat behov

Det er bekymrende, at ansatte i såvel den offentlige som private sektor, fortsat skal opleve forskelsbehandling, på grund af hvilken faglig organisation de har valgt at være medlem af.

Det kan undre at der er politisk enighed om, at det kan accepteres at borgere må udsættes for forskelsbehandling, når de udfører deres arbejde.

Det er bekymrende, at et samfund indretter sig på, at det er acceptabelt, at grupper må forskelsbehandles, uden der politisk sikres et lovgrundlag, der giver mulighed for at sætte retslige rammer, for en sådan forskelsbehandling. Det ville være utænkeligt i andre sammenhænge.

Seneste markedsundersøgelse viser at 13% af danske lønmodtager oplever pres til at være medlem i en betemt fagforening. Det er bl.a. denne gruppe der ikke er sikret et lovgrundlag for at kunne påberåbe sig sine rettigheder.

Kristelig Fagbevægelse er en fællesbenævnelse for:

Kristelig Fagforening
og Kristelig A-kasse

- et værdifuldt valg

Eksempler på forskelsbehandlingen kan bl.a. læses i IMR udredning. Yderligere kan desværre let fremskaffes.

Når Ligebehandlingsnævnet ikke tillægges kompetence til at løse forskelsbehandling på grund af fagforeningsforhold, opfordrer vi til, at der politisk sker en afklaring af hvordan disse problemstillinger så løses.

Fx kunne det overvejes at ændre det bagvedliggende lovgrundlag, netop som ministeriet også peger på i høringskrivelsen af 9. februar 2012.

Vi ser frem til, at der bliver skabt det nødvendige lovgrundlag, så alle samfundsgrupper, kan opleve der er grundlag for ens behandling når de udfører deres arbejde.

Venlig hilsen

Søren Fibiger Olesen
formand



Erik Bertelsen
politisk konsulent



KOMMUNALE TJENESTEMÆND
OG OVERENSKOMSTANSATTE
LØNGANGSTRÆDE 25, 1
1468 KØBENHAVN K
TLF. 33 11 97 00 - FAX 33 11 97 07
www.kto.dk - E-mail: kto@kto.dk

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

Sagsnr.: 2830.8
SR
Direkte tlf.nr.: 3347 0616
1. marts 2012

E-mail: pjaicenter@bm.dk

Vedr.: Høringsvar vedrørende udkast til forslag om lov om ændring af lov om Ligebehandlingsnævnet (diverse præciseringer og konsekvensrettelser)

KTO har ved mail af 9. februar 2012 modtaget udkast til forslag om lov om ændring af lov om Ligebehandlingsnævnet (diverse præciseringer og konsekvensrettelser) i høring med frist for eventuelle bemærkninger den 1. marts 2012.

KTO har ikke bemærkninger til det fremsendte udkast til lovforslag, idet forslaget ikke skønnes at have konsekvenser for løn- og ansættelsesvilkårene for de ansatte i kommuner og regioner.

KTO skal endvidere henvise til eventuelle høringsvar fra KTO's medlemsorganisationer samt eventuelle høringsvar fra hhv. LO, FTF og AC.

Med venlig hilsen

Henrik Würtzenfeld

Susanne Rehm

To: JAIC
From: Kim Møller Laursen [kml@lederne.dk]
Subject: Høring over lovforslag om ændring af lov Ligebehandlingsnævnet
Sent: 29-02-2012 14:34:54

Lederne har ingen bemærkninger til forslaget.

Med venlig hilsen
Kim Møller Laursen

LEDERNE 

Kim Møller Laursen
Analysechef

Dir. 3283 3382
Mobil: 2428 2466
kml@lederne.dk

Lederne
Vermlandsgade 65
2300 København S
Telefon 3283 3283
Telefax 3283 3284
www.lederne.dk



INDGÅET

5 MAR. 2012

Telefon 3524 6000
Fax 3524 6300
E-mail lo@lo.dk

Beskæftigelsesministeriet

Sagsnr. 07-303
Vores ref. LRI/nbr
Deres ref. 2011-895

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

Den 2. marts 2012

Høring om lovforslag om ændring af lov om Ligebehandlingsnævnet

Beskæftigelsesministeriet har ved skrivelse af 9. ds. sendt ovennævnte lovforslag i høring, og LO skal til dette bemærke følgende:

LO henholder sig til tidligere høringsskrivelser af 1. februar 2007 og 20. juni 2011.

LO har noteret sig, at sagsbehandlingstiden er nedbragt, hvilket er glædeligt, men der er fortsat plads til forbedring, og ministeriet giver ingen anvisning af, hvorledes man vil forholde sig, hvis målsætningen for 2012 ikke nås.

Vedrørende "egen drift – kompetencen" er LO enig i, at der er et overlap til Institut for Menneskerettigheder. LO finder dog ikke, at man her har afsat de fornødne ressourcer til at kunne løfte en sådan opgave. LO hører gerne, hvad den forventede tidshorisont for den bebudede afdækning af spørgsmålet er, og hvilke elementer der vil indgå i denne.

I sit svar fra juni 2011 har LO specifikt peget på, at afvisningsspørgsmålet også var undergivet en alt for lang sagsbehandlingstid. Dette synes ikke at blive afhjulpet af de foreslåede ændringer i nr. 6 og 7, men måske snarere forværret. LO skal derfor endnu engang appellere til, at der findes en løsning på problemet.

Med venlig hilsen

Lizette Risgaard



Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K
pjaicenter@bm.dk

H.C. Andersens Boulevard 45
1553 København V

Telefon 33 43 70 00
mail@danskeadvokater.dk
www.danskeadvokater.dk

Dok.nr. D-2012-008581

5. marts 2012

Udkast til forslag til lov om ændring af lov om Ligebehandlingsnævnet

Beskæftigelsesministeriet har den 9. februar 2012 sendt udkast til forslag til lov om ændring af lov om Ligebehandlingsnævnet (diverse præciseringer og konsekvensrettelser) i høring med høringsfrist 1. marts 2012.

Udkastet til lovforslag har været behandlet i Danske Advokaters fagudvalg for ansættelsesret.

Udkastet giver ikke Danske Advokater anledning til at afgive et høringsvar.

Med venlig hilsen

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Helle Hübertz Krogsøe', written in a cursive style.

Helle Hübertz Krogsøe
vicedirektør
hkk@danskeadvokater.dk

Til
Beskæftigelsesministeriet,
e-mail: pjaicenter@bm.dk

Hvidovre, den 1. marts 2012
Sag 14-2012-00354– Dok. 74953 SL/sih/kft

Høring: Revision af lov om Ligebehandlingsnævnet

Danske Handicaporganisationer (DH) har fra Beskæftigelsesministeriet modtaget ovenstående til høring. DH takker for muligheden for at fremkomme med vores synspunkter og har følgende bemærkninger:

DH har siden forslaget til oprettelsen af Ligebehandlingsnævnet været positivt stemt over for eksistensen af nævnet, fordi vi mener, det kan styrke ligebehandlingen af mennesker med handicap. Men DH mener fortsat, at der er basis for forbedringer, således at mennesker med handicap sikres lige adgang til og mulighed for at klage over oplevet forskelsbehandling til Ligebehandlingsnævnet.

Nævnets beføjelser er for indskrænkede

DH mener overordnet, at Ligebehandlingsnævnet skal kunne behandle sager ift. alle gældende love/forordninger mv., der omhandler diskrimination – ikke alene dansk lovgivning – og ikke alene ift. arbejdsmarkedet. Dette uddybes i nedenstående.

Ret er mere end blot dansk ret

DH ønsker, at Ligebehandlingsnævnet holder det EU-retlige aspekt for øje i sagsbehandlingen, og dermed ser på samspillet mellem dansk lov og EU-retten. DH er dog fortsat bekymret over, at lov om Ligebehandlingsnævnet kun nævner, at klager over forskelsbehandling på grund af handicap behandles efter dansk lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet (jf. § 1, stk.3). DH mener derfor, at det bør indskræpes og indskrives i loven, at nævnet skal forholde sig til både national lovgivning og relevante EU-direktiver, såvel som FN-konventioner, herunder Handicapkonventionen. Dette for at sikre, at konventionerne efterleves i praksis, og at eventuelle mangler på efterlevelse kan anfægtes.

Forskelsbehandling inden for og uden for arbejdsmarkedet

DH mener endvidere, at nævnets beføjelser bør udvides til også at omhandle klager om forskelsbehandling uden for arbejdsmarkedet, som det er tilfældet ved forskelsbehandling på grund af køn og etnicitet. DH mener, det er nødvendigt, at kompetencen samles ét sted. Hvis ikke det sker, er det vanskeligt for de berørte personer, som oplever forskelsbehandling på baggrund af handicap, at finde ud af, hvor de skal klage, og hvordan denne klage indgives.

Egen drift-sager

DH så det som et stort skridt i den rigtige retning, at Ligebehandlingsnævnet, ifølge rege- ringsgrundlaget, skulle have mulighed for at tage sager op af egen drift. Denne mulighed ville bidrage til, at områder med en diskriminerende eller tvivlsom praksis bliver undersøgt og klarlagt. Vi finder det derfor beklageligt, at regeringen nu opgiver tanken om at indføre muligheden på nuværende tidspunkt, og vi vil opfordre regeringen til at genoptage forslaget.

Vidneførelse i Ligebehandlingsnævnet

Sager indbragt for Ligebehandlingsnævnet går i stå, simpelthen fordi den part, der klages over, ikke besvarer henvendelser omkring sagen. I de tilfælde bortfalder sagen. Det vil sige, at de, der helt ignorerer Ligebehandlingsnævnet, tilgodeses. Det kan da ikke være menin- gen. Vi vil derfor foreslå, at der gives mulighed for at føre vidner i Ligebehandlingsnævnet. Subsidiært, at der indføres samme praksis, som i huslejenævnene, hvor forurettedes forklar- ing lægges til grund, hvis den part, der klages over, ikke bidrager til sagens oplysning.

Nødvendigt med mulighed for mundtlig sagsbehandling

Der er grupper af mennesker med handicap, der vil blive hørt bedst muligt ved en mundtlig sagsbehandling. Det er DH's erfaring, at der er behov for at kunne forklare sig for det kla- genævn, som skal behandle ens sag, da nævnet ofte ikke har de fornødne forudsætninger for at kunne sætte sig ind i, på hvilke måder en person er diskrimineret på baggrund af sit særlige handicap i sin særlige livssituation. Det kan f.eks. dreje sig om personer, som har vanske- ligt ved at formulere sig skriftligt. Derfor mener DH forsat, at det i loven skal sikres, at Li- gebehandlingsnævnet har mulighed for, efter begæring, at foretage mundtlig behandling, både i sekretariatets forberedelse af sagen, som det bl.a. kendes fra Ankestyrelsen (jf. be- kendtgørelse om forretningsordenen for Ankestyrelsen, § 14, stk. 3), og i selve nævnet. Perso- ner, der er direkte involveret i den enkelte sag, skal kunne høres ved fremmøde for sekreta- riatet og nævnet.

FN's Handicapkonvention

Ikke alene stiller det nogle mennesker med handicap dårligere, at klagerne kun behandles på et skriftligt grundlag (jf. § 5, stk. 2), men det er også i modstrid med FN's Handicapkonven- tion, som trådte i kraft den 23. august 2009 i Danmark. I konventionens artikel 13, som om- handler emnet adgang til retssystemet, hedder det blandt andet, at: ”Deltagerstaterne skal sikre, at personer med handicap har effektiv adgang til retssystemet på lige fod med andre, herunder ved tilvejebringelse af procesretlige og alderssvarende tilpasning, for at lette deres mulighed for effektivt at deltage direkte eller indirekte, herunder som vidner, i alle former for retssager, herunder på de efterforskningsmæssige og andre forberedende stadier”.

Hjælp til klageskrivelser

Set i lyset af, at det skriftlige grundlag er det eneste, der ligger til grund for behandlingen af klager, bliver det endnu mere nødvendigt, at sekretariatet kan tilbyde hjælp og ikke blot give den generelle rådgivning, som bl.a. eksisterer i form af standard-klageformularer. DH me- ner, at sekretariatet skal tilføres ressourcer, således at de kan rådgive borgeren i udredningen af, hvorvidt en konkret oplevet situation falder inden for nævnets kompetence, og de skal

samtidig kunne tilbyde hjælp i den egentlige udformning af en konkret klage. Der er mange mennesker med handicap, som ikke selv er i stand til at formulere og rejse en sag om diskrimination. Det er endvidere således, at mange personer kan have svært ved at se, hvorvidt en krænkelse er omfattet af regler, som beskytter mod diskrimination.

Organisationernes mulighed for at indgive klager skal sikres

Organisationer bør have mulighed for at fremsætte klager på vegne af enkeltpersoner eller klager vedrørende mere generelle diskriminationsproblematikker for de medlemmer, hvis interesser organisationen varetager. Derfor har DH med bekymring observeret Ligebehandlingsnævnets afgørelse nr. 110/2010, hvor de afviste at behandle en sag indbragt af en organisation. Årsagen til, at det er relevant at behandle klager indbragt af organisationer, er, at personer kan opleve sig så mindreværdige og stigmatiserede af diskriminationen, at de ikke magter at føre en sag ved Ligebehandlingsnævnet. Organisationerne kan desuden, i kraft af deres kontakt med mange medlemmer, blive opmærksomme på generelle problemstillinger, som af forskellige årsager ikke fører til sager indgivet af enkeltpersoner. Det betyder ikke, at sagerne mangler relevans for nævnets arbejde. Muligheden for, at organisationer kan indbringe klager, vil bidrage til en højere grad af opfyldelse af forpligtelsen til at sikre mod diskrimination, således som den fremgår af Handicapkonventionens artikel 5, stk. 1-3.

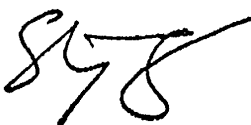
Kendskab til handicap

DH er forsat meget bekymret for, om nævnets sekretariat får det nødvendige kendskab til de forhold, der gør sig gældende for mennesker med handicap. Der er langt fra tale om en homogen gruppe, hvilket forstærker behovet for en sagsbehandling, der ikke blot *kan*, men *skal* indhente sagkyndig viden i sagsbehandlingen. Dette ønsker DH ændret i lovens § 7. Det er vigtigt, at personer med handicap også sikres de samme rettigheder i forhold til forberedelse af deres sag, som f.eks. ydes via en forberedende involvering af Institut for Menneskerettigheder i forhold til visse sager.

Kendskab til Ligebehandlingsnævnet

DH er på baggrund af en høring blandt vores medlemsorganisationer bekymret over det manglende kendskab til og brug af Ligebehandlingsnævnets funktion. Det skyldes angiveligt manglende oplysning om Ligebehandlingsnævnets relevans for de forskellige handicapgrupper. DH mener, at der er behov for målrettet oplysning om nævnet til målgruppen mennesker med handicap for at skærpe opmærksomheden omkring nævnets funktioner.

Med venlig hilsen



Stig Langvad
Formand

1. marts 2012

Fra Dokumentations- og rådgivningscenteret om racediskrimination (DRC),

Høringssvar vedr. Revision af lov om ligebehandlingsnævnet. Deres sags nr. 2011-895

DRC har tidligere afgivet svar til Ministeriet i sommeren 2011, og har i den forbindelse givet udtryk for behov for revision af nævnets lovgrundlag på en række punkter. Af det medsendte høringsbrev til udkastet til lovforslag om ændringen af loven for nævnet, fremgår desværre at der ikke er udsigt til at disse forslag kommer i betragtning (dog er spørgsmålet om nævnets adgang til at tage sager under behandling af egen drift, udskudt til senere).

Indledning

DRC skal derfor indledningsvis henvise til bl.a. FN's racediskriminations komite, der på det seneste møde omhandlende Danmark rejste spørgsmålet om nævnets mandat. Af komiteens "Concluding observations" fremgår det bl.a. at:

8. The Committee, while welcoming the establishment of the Board of Equal Treatment to consider complaints alleging discrimination in all fields, notes that the prescribed procedure is very impersonal in that individuals can only lodge complaints in writing, including through letters and do not have to appear in person. The Committee further notes that the Board is not in a position to obtain evidence such as explanations or testimonies by the parties concerned, and that the secretariat of the Board can dismiss complaints found to be unsuitable for consideration by the Board (art. 6).

The Committee recommends that the State party strengthen the Board's complaint-lodging procedure to enable complainants to provide oral testimony, which will also assist the panel of the Board to assess and appreciate the demeanour of the parties to the complaint. The Committee urges the State party to revise the procedure of the Board to ensure that the Secretariat does not usurp the powers of the Board by rejecting complaints before they are considered by the panel.

CERD/C/DNK/CO/18-19, 20 September 2010

DRC skal i denne forbindelse påpege, at når en FN komite har taget emnet op, så er det sædvanligt, at de øvrige FN komiteer også tager problemstillingen under behandling¹. Eksempelvis kan der peges på en meget lang række af komite-udtalelser om den forrige danske regerings afvisning af at inkorporere FN konventionerne i dansk ret, på samme måde som det har været tilfældet med Den Europæiske Menneskerettighedskonvention siden 1992.

Det skal derfor bemærkes, at FN's Menneskerettighedskomite i de forudgående spørgsmål til den danske regerings næste eksamination i FN regi allerede har sat spørgsmålet på dagsordenen. Se: "Draft list of issues prior to the submission of the sixth periodic report of Denmark" 29 November 2011 CCPR/C/DNK/6 para. 23 (What has been the impact of the Board for Equal Treatment ... What measures have been taken or are planned to strengthen its procedure for lodging complaints?).

Da Ligebehandlingsnævnet som bekendt også behandler sager om diskrimination mod kvinder, handicappede m.v. så er det nærliggende at forvente, at også FN's kvindekomite og handicap komite m.v. vil stille regeringen til regnskab, når Danmark inviteres til møde i disse komiteer.

DRC vil derfor opfordre regeringen til at lytte til FN og genoverveje udkastet til lovforslag, herunder om det er muligt at indarbejde forslag, der gør det lettere for de udsatte grupper at indgive klager. Umiddelbart synes forslaget nærmest tvært imod at have den modsatte virkning, idet man vil gøre det lettere at afvise klager på sekretariatsniveau – hvilket netop er et af de punkter som FN komiteen advarer imod.

Kort sagt, hvis regeringen fremsætter og får vedtaget lovforslaget i den nuværende form, kan man være ret sikker på løbende FN kritik på helt samme måde som det allerede er tilfældet i forholdet med den manglende danske inkorporering af FN konventionerne.

Dertil kommer, at diskriminationslovgrundlaget for nævnets arbejde primært er baseret på EU direktiver og som sådan også skal opfylde de EU retlige standarder. Eksempelvis fremgår det af Direktiv 43/2000/EF artikel 13 at hver medlemsstat skal have et organ der kan bistå ofre for (race) diskrimination og Direktivet opstiller desuden retningslinjer for periodisk afrapportering til EU på samme måde som det er tilfældet i forhold til FN.

Kommentarer til udkast til lovforslag

DRC finder at det er positivt med en revision af lovgrundlaget for nævnet. DRC har også noteret de medsendte kommentarer af d. 9. februar 2012, hvor Beskæftigelsesministeriet sammenfatter en række af de i sommeren 2011 fremkomne forslag samt fremfører de synspunkter der har ført til udformningen af det fremsendte udkast. Hertil bemærkes.

Mundtlig sagsbehandling.

DRC har fuld forståelse for de mulige retssikkerhedsmæssige spørgsmål, der kan rejses ved overgangen fra en rent skriftlig til også en mundtlighed i sagsførelse ved nævnet. DRC er dog overrasket over argumentet om, at dette har en særlig betydning fordi der er tale om et nævn der behandler tvister mellem private – modsætningsvis når der er tale om tvister mellem borgere og myndigheder, skulle der ikke være det samme problem. DRC finder at der må være de samme retssikkerhedsmæssige forhold i spil uanset om den enkelte borger føre sag mod en anden borger/virksomhed m.v. eller mod en offentlig instans.

DRC kan eksempelvis påpege at Flygtningenævnet har en næsten identisk juridisk sammensætning (formanden er dommer og de to øvrige nævnsmedlemmer er også jurister), men her er behandlingen

i høj grad mundtlig. Den enkelte asylansøger har helt samme behov for retssikkerhed, som parterne i en sag ved Ligebehandlingsnævnet. Den afgørende forskel er dog, at mens den tabende part i en sag ved ligebehandlingsnævnet har den yderligere retssikkerhed at kunne indbringe sagen for de almindelige domstole, så betyder endelighedsbestemmelsen i udlændingeloven, at asylansøgeren ikke har ret til at indbringe et evt. Flygtningenævnsafslag for domstolene.

Hvis det således er opfattelsen, at der af retssikkerhedsmæssige grunde ikke kan være mundtlighed ved Ligebehandlingsnævnet, så bør Regeringen som konsekvens fremsætte forslag om at nedlægge Flygtningenævnet og lade det være de almindelige domstole, der behandler asylsager på et fuldt ud retssikkerhedsmæssigt forsvarligt grundlag. Det forventer vi dog ikke sker og modsætningsvis kan vi heller ikke se, at man kan opretholde argumentet om det retssikkerhedsmæssige betænkelige ved mundtlighed ved det ene nævn men ikke ved det andet.

DRC finder således ikke argumentationen for at afvise mundtlig tvingende og kan med henvisning til en række andre NGO besvarelser fra sommeren 2011, samt før nævnte FN's Concluding observations påpeget, at vores kritik ikke står alene.

Nævnssammensætning

DRC finder, jfr. det ovennævnte at det er positivt at nævnet har en landsdommer som forkvinde. DRC støtter også at de øvrige dommere i nævnet skal være landsdommere med henvisning til sikringen af den optimale behandling af de ofte meget komplicerede ligestillings spørgsmål. Det giver dog anledning til at påpege at dommerne p.t. har delt diskriminations områder, sådan at et nævn tager kønsligestillingssager, mens andre deler de øvrige områder. DRC finder det som nævnt meget positivt, at nævnet er højt fagligt kvalificeret og specialiseret med en landsdommer i spidsen. Samtidig finder vi det uheldigt, at der indenfor nævnet er sket en yderligere specialisering, hvorved man mister de synergieffekter, der ellers kunne opstå når de forskellige diskriminationsområder behandles i samme nævn. DRC har således oplevet en betydelig skævvridning i forhold til succesraten for kønsligestillingssager sammenlignet med diskriminationssager pga. etnicitet eller religion. DRC ville derfor foretrække hvis alle dommere (og medlemmer) kunne tage alle sager, og ikke som nu være specielt øremærket til bestemte sagsområder.

Sekretariatsafvisning af klager.

DRC er bekendt med at der kan være henvendelser der rammer så meget ved siden af mandatet at man på forhånd kan vurdere at henvendelsen er udsigtsløs. Det er dog et fåtal og DRC finder, at det er uheldigt at sende det overordnede signal at den samlede ”pakke” af lovændringer vil gøre det svære og ikke letter for diskriminationsofre at benytte/få adgang til nævnet.

Det helt afgørende problem som vi møder, uanset om vi som NGO'er bistår funktionsnedsatte, ældre, kvinder, seksuelle, etniske eller religiøse minoriteter er ofrenes frygt/tilbageholdenhed med at rejse klagesager. Undersøgelser af mørketal viser (Se eksempelvis Lise Togeby's undersøgelse ”Oplevet diskrimination”), at for nogle grupper er det så lidt som 10-15 % af dem der oplever sig udsat for ulovlig forskelsbehandling, der går videre med sagen.

Der er derfor ikke brug for flere men for færre barrierer for ofre for forskelsbehandling, herunder en tryghed for at klagen ikke bliver afvist på forhånd.

Dertil kan yderligere påpeges det særlige problem at ofre kan frygte at klagen bliver brugt imod den pågældende, som senere/samtidig bliver udsat for afstraffelse/ufordelagtig behandling pga. klagen. Af lovgrundlaget og den bagvedliggende EU ret fremgår det dog, at der kan statueres en selvstændig lovovertrædelse, hvis fremførelsen af en klage udløser sanktioner overfor klageren.

DRC finder det dog stærkt betænkeligt, at det endnu ikke er lykkedes nævnet at statuere en sådan overtrædelse, uanset at vi har indbragt flere sager, bl.a. vedrørende bortvisning af skolebørn i forbindelse med indgivelse af klager om diskrimination til deres respektive skoler. DRC og andre burde med sikkerhed kunne sige til vores brugere, at de med tryghed kan indgive klage uden at blive udsat for repressalier (og hvis det alligevel sker, så vil dette blive sanktioneret af nævnet). Det kan vi desværre ikke, da vi endnu ikke har eksempler på at nævnet har truffet en sådan afgørelse, nærmest tvært imod.

Afsluttende bemærkninger

DRC finder det positivt at der er sket en evaluering og at man fortsat vil se på spørgsmålet om nævnet skal kunne tage sager af egen drift. DRC havde dog foretrukket at dette spørgsmål også var indgået som en del af et lovforslag i denne omgang. Som det ser ud nu, med det fremsendte udkast er der ingen forbedringer for diskriminationsofrene, nærmest tvært imod. Hvis man samtidig med lovforslaget vil gøre det nemmer at afvise klager og i øvrigt ikke tager andre initiativer til at lette klageadgangen, så sender man det helt forkerte signal til de forurettede og de organisationer, der skal bistå dem.

Hvis der ikke er politisk vilje til at forbedre nævnets mandat, kunne man i stedet foreslå, at der skabes politisk opbakning til at forbedre støtten til de organisationer, der bistår de ældre, handicappede m.v. med at indgive klager til nævnet, som en mulighed for forbedring af deres retsstilling/retssikkerhed. DRC kan således påpege, at vi var meget aktive i forbindelse med indførelsen af lovgivning om International retshjælp, der gjorde det muligt at søge retshjælp i forbindelse med bistand til personer, der fører sager ved internationale organer, eksempelvis Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol, FN's kvindekomite m.fl. DRC håber derfor at der skabes flertal for at der tildeles ressourcer til bistand til rådgivning og vejledning, samt konkret sagsførelse ved nævnet, som et muligt fremskridt.

Med venlig hilsen

Niels-Erik Hansen

Centerleder

ⁱ Se Torturkomiteen; Concluding Observations CAT/C/CR/28/1, 12 June 2002, og igen CAT Concluding Observations in 2007: CAT/C/DNK/CO/5, 16 July 2007, Kvindekomiteen CEDAW Concluding Observations A/57/38 21 June 2002, See Page 124, fulgt af Børnekomiteen se; CRC/C/DNK/CO/3, 23 November 2005, og igen senest Concluding Observations 7 April 2011, CRC/C/DNK/CO/4, samt endvidere FN's Racediskriminations komite; Concluding Observations CERD/C/DEN/CO/17, 19 October 2006 og endelig FN's Menneskerettighedskomite.

Dato: 12. marts 2012

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K.

Beskæftigelsesministeriet har ved brev af 9. februar 2012 anmodet om en udtalelse om et udkast til lov om ændring af lov om Ligebehandlingsnævnet.

I den anledning skal jeg meddele, at forslaget ikke giver Dommerforeningen anledning til bemærkninger.

Dette svar sendes alene elektronisk og til pjaicenter@bm.dk.

Der henvises til sagsnr. 2011-895.

Med venlig hilsen

Mikael Sjöberg

To: Birgitte Buchwald Jørgensen (Sagsbehandler, JAIC)
Cc: sno@humanrights.dk
From: Nanna Margrethe Krusaa [nmk@humanrights.dk]
Subject: Fra Institut for Menneskerettigheder vedr. forslag til lov om ændring af lov om Ligebehandlingsnævnet
Sent: 01-03-2012 15:29:01

Kære Birgitte

Hermed Institut for Menneskerettigheders umiddelbare bemærkninger til forslag til lov om ændring af lov om Ligebehandlingsnævnet. Instituttets endelige høringssvar vil følge inden for de næste par dage.

Instituttets bemærkninger vil højst sandsynlig berøre følgende punkter:

- Chikane problematikken i forhold til de afviste sager
- Det faktum, at nævnet kræver en forurettet for at behandle en sag
- Nævnets ressourcer
- Det materielle lovgrundlag som nævnet behandler klager efter

Venlig hilsen

Nanna



NANNA MARGRETHE KRUSAA | LEGAL ADVISER
DEPARTMENT FOR EQUALITY & MONITORING
STRANDGADE 56 | DK-1401 COPENHAGEN K
PHO. +45 32 69 88 88 | FAX +45 32 69 88 00
DIRECT +45 32 69 89 45 |
NMK@HUMANRIGHTS.DK | HUMANRIGHTS.DK | MENNESKERET.DK

To: JAIC
Cc: Birgitte Buchwald Jørgensen (Sagsbehandler, JAIC)
From: Nanna Margrethe Krusaa [nmk@humanrights.dk]
Subject: Høringssvar over lovforslag om ændring af lov om Ligebehandlingsnævnet fra Institut for Menneskerettigheder
Sent: 05-03-2012 14:39:10
Attachments: Høring over lovforslag om ændring af lov om Ligebehandlingsnævnet.pdf; Høring vedrørende bidrag til brug for revision af lov om Ligebehandlingsnævnet.pdf; Notat vedr udkast til forslag til lov om Klagenævnet for Ligebehandling 2007.pdf;

Hermed fremsendes Institut for Menneskerettigheders høringssvar over lovforslag om ændring af lov om Ligebehandlingsnævnet med vedhæftede bilag.

Med venlig hilsen

Nanna Margrethe Krusaa



NANNA MARGRETHE KRUSAA | LEGAL ADVISER
DEPARTMENT FOR EQUALITY & MONITORING
STRANDGADE 56 | DK-1401 COPENHAGEN K
PHO. +45 32 69 88 88 | FAX +45 32 69 88 00
DIRECT +45 32 69 89 45 |
NMK@HUMANRIGHTS.DK | HUMANRIGHTS.DK | MENNESKERET.DK

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

STRANDGADE 56
DK-1401 KØBENHAVN K
TEL. +45 32 69 88 88
FAX +45 32 69 88 00
CENTER@HUMANRIGHTS.DK
WWW.MENNESKERET.DK
WWW.HUMANRIGHTS.DK

DATO 5. marts 2012

J.NR. 540.10/26795

Høring over lovforslag om ændring af lov om Ligebehandlingsnævnet

Beskæftigelsesministeriet har den 9. februar 2012 anmodet Institut for Menneskerettigheder om eventuelle bemærkninger til udkast til lov om ændring af lov om Ligebehandlingsnævnet. Høringsanmodningen ses imidlertid ikke at være modtaget af instituttet, og instituttet blev først den 1. marts 2012 gjort opmærksom på anmodningen.

Det fremgår af § 18 i lov om Ligebehandlingsnævnet, at beskæftigelsesministeren fremsætter forslag til revision af loven i folketingsåret 2011-2012. Nærværende lovforslag drejer sig om denne revision.

Institut for Menneskerettigheder har tidligere afgivet høringssvar vedrørende bidrag til brug for revision af lov om Ligebehandlingsnævnet. Der henvises til høringssvar af 16. juni 2011, som er vedhæftet som fil.

Ligeledes afgav instituttet den 5. februar 2007 høringssvar i forbindelse med behandlingen af udkast til forslag til lov om Klagenævnet for Ligebehandling, hvorved nævnet blev etableret. Der henvises til instituttets høringssvar, som også er vedhæftet som fil.

Instituttet skal endvidere fremhæve visse af instituttets tidligere afgivne bemærkninger, jf. straks nedenfor.

Nævnets kompetence til at behandle sager om chikane på grund af køn uden for arbejdsmarkedet

Institut for Menneskerettigheder finder det positivt, at det med lovforslaget præciseres, at nævnet har kompetence til at behandle sager om chikane på grund af køn uden for

arbejdsmarkedet. Institutet er enig med Beskæftigelsesministeriet i, at det følger af lov om ligestilling af kvinder og mænd samt af Rådets Direktiv 2004/113/EF af 13. december 2004 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med adgang til og levering af varer og tjenesteydelser, at chikane er indeholdt i definitionen af forskelsbehandling på grund af køn, og dermed allerede omfattet af den generelle forbudsbestemmelse.

Klageadgang

Institut for Menneskerettigheder er opmærksom på, det fremgår af Beskæftigelsesministeriets høringsanmodning, at det i forhold til egen drift kompetence er ministeriets vurdering, at der er behov for en analyse af, hvordan en sådan kompetence skal gennemføres blandt andet i relation til, at Institut for Menneskerettigheder også har en egen drift kompetence. Ministeriet har derfor besluttet, at dette område samt dertil relaterede spørgsmål ikke medtages i nærværende lovforslag. Lovforslaget forholder sig således ikke til spørgsmålet om egen drift kompetence eller til klageadgangen til nævnet.

Institutet skal i den forbindelse fremhæve, at instituttet finder det positivt, at ministeriet vil foretage den omtalte analyse. Institutet skal samtidig bemærke, at det er instituttets opfattelse, at Ligebehandlingsnævnet bør kunne behandle klager indbragt af organisationer som fx et ligebehandlingsorgan eller en interesseorganisation. Institutet henviser som tidligere til, at EU-Domstolen har slået fast, at forbuddet mod direkte forskelsbehandling kan være overtrådt, selv om der ikke kan påvises individuelle ofre. Se sag C 54/07, Feryn.

Det er instituttets opfattelse, at en sådan form for kompetence ikke skal kategoriseres som en egen drift kompetence, da klagesagsbehandling på baggrund af en henvendelse/klage fra fx en interesseorganisation ikke indebærer, at nævnet proaktivt tager sager op af egen drift. Det indebærer alene, at nævnet behandler og træffer afgørelse i sager, hvor fx et ligebehandlingsorgan eller en interesseorganisation har indgivet en klage/henvendt sig til nævnet. Denne kompetence adskiller sig væsentligt fra den kompetence, som instituttet har til at tage sager op af egen drift, idet instituttet ikke kan behandle og træffe retlige bindende afgørelse i sager. Institutet finder, at det er afgørende for en effektiv bekæmpelse af diskrimination, at det ikke er et krav, at der er et identificerbart offer men at organisationer, der arbejder med at bekæmpe diskrimination, selv kan forfølge sager om mulig diskrimination.

Af den nu ophævede bestemmelse i § 10, stk. 2 i lov om etnisk ligebehandling fremgik, at Institut for Menneskerettigheder kan behandle klager over overtrædelse af forbuddet mod forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse. Instituttet skal i den forbindelse henlede opmærksomheden på, at det fremgår af bemærkninger til den nu ophævede § 10, stk. 2, at enhver kan indgive en klage. Det var således ikke et krav, at klageren var part i den sag, hvorover der blev klaget.

Ligebehandlingsnævnets ressourcer

Det fremgår af Beskæftigelsesministeriets høringsanmodning, at nævnets gennemsnitlige sagsbehandlingstid er faldet fra 9,5 måneder i 2010 til 8,7 måneder i 2011, og at målet for 2012 er 6,3 måneder. Instituttet er ikke i tvivl om, at både nævnet og sekretariatet gør en stor indsats for at løfte arbejdsbyrden og nedbringe sagsbehandlingstiden. Instituttet er imidlertid bekymret for, om nævnet har ressourcer til at nedbringe sagsbehandlingstiden, og skal derfor anmode om, at det overvejes at tilføre yderligere ressourcer til nævnet.

Den materielle beskyttelse

Instituttet noterer sig, at det er Beskæftigelsesministeriets opfattelse, at en ændring af beskyttelsen i forhold til de enkelte kriterier ikke bør ske ved en ændring af lov om Ligebehandlingsnævnet, der alene bør afspejle det bagvedliggende lovgrundlag. Instituttet er enig med Beskæftigelsesministeriet i denne betragtning. Instituttet anbefaler fortsat, at der skabes de nødvendige lovændringer for at sikre såvel beskyttelse som klageadgang over samtlige diskriminationsgrunde og inden for alle samfundsområder.

Der henvises til sagsnr. 2011-895.

Med venlig hilsen

Nanna Margrethe Krusaa
Specialkonsulent

Beskæftigelsesministeriet
Juridisk, Arbejdsretligt og Internationalt
Center
E-mailes til pjaicenter@bm.dk

STRANDGADE 56
DK-1401 KØBENHAVN K
TEL. +45 32 69 88 88
FAX +45 32 69 88 00
CENTER@HUMANRIGHTS.DK
WWW.MENNESKERET.DK
WWW.HUMANRIGHTS.DK

DATO 16. juni 2011
J.NR.
540.10/25603/HSC/
NMK/KIPR

Høring vedrørende bidrag til brug for revision af lov om Ligebehandlingsnævnet

Institut for Menneskerettigheder er ved brev af 16. maj 2011, modtaget den 6. juni 2011, anmodet om bidrag til brug for den kommende revision af lov om Ligebehandlingsnævnet (lov nr. 387 af 27. maj 2008).

Høringen sker med baggrund i, at der efter lovens § 18 skal fremsættes forslag til revision af loven fra beskæftigelsesministeren i Folketingsåret 2011-12. Til brug for udarbejdelsen af forslag til revision af loven får organisationer og myndigheder lejlighed til at komme med synspunkter på nævnets rolle i henhold til lovgivningen, herunder oplysning om der er tilstrækkeligt kendskab til nævnet og de muligheder, som nævnet har for at træffe afgørelser.

Institut for Menneskerettigheder afgav høringssvar i forbindelse med behandlingen af udkast til forslag til lov om Klagenævnet for Ligebehandling. Der henvises til vores høringssvar af 5. februar 2007, som er vedhæftet som fil.

Instituttet har følgende anbefalinger:

- Instituttet anbefaler fortsat, at der skabes lovgrundlag for såvel beskyttelse som klageadgang over samtlige diskriminationsgrunde og på alle samfundsområder.
- Der bør indsættes særskilt lovhjemmel, hvorefter nævnet på eget initiativ kan inddrage de diskriminationsgrunde, som er relevante i den konkrete sag.

- Der bør indføres et udtrykkeligt forbud mod forskelsbehandling på grund af kønsidentitet og transkønnethed og i den forbindelse vil der være behov for at definere de omfattede grupper/begreber.
- Det bør efter instituttets opfattelse overvejes at udpege særligt sagkyndige eller lægpersoner, som ikke er jurister, som permanente medlemmer eller som ad hoc-medlemmer af Ligebehandlingsnævnet, for derved at sikre den størst mulige viden, ekspertise og konkrete erfaring inden for de enkelte diskriminationsområder og -grunde.
- Det bør efter instituttets opfattelse fortsat overvejes at undtage visse klagere fra det ubetingede krav om skriftlighed, således at en klager f.eks. kan indgive sin klage mundtligt ved personligt fremmøde for nævnets sekretariat og modtage vejledning med henblik på sagens videre skriftlige behandling.
- Det bør nærmere overvejes, om Ligebehandlingsnævnet i særlige situationer bør have hjemmel til at kunne anordne mundtlig forhandling for nævnet, og/eller om der er behov for at kunne indhente vidneforklaringer til brug for nævnets behandling.
- Organisationer bør efter omstændighederne være selvstændigt klageberettigede til Ligebehandlingsnævnet.
- Det er instituttets opfattelse, at nævnet skal fortsætte med at yde en indsats i forhold til synlighed, og at denne indsats skal målrettes mod borgere, der er i risiko for at blive udsat for forskelsbehandling.
- Nævnets økonomiske fundering bør generelt styrkes for at understrege vigtigheden af nævnets arbejde.

Der henvises til j.nr. 2011-0007698.

Med venlig hilsen

Jonas Christoffersen
Direktør

1. Nævnets rolle i henhold til lovgivningen

1.1 Behandling af klagesager inden for og uden for arbejdsmarkedet

Ved oprettelsen af nævnet blev der skabt adgang til administrativt at få behandlet en klage over forskelsbehandling inden for arbejdsmarkedet på grund af køn, race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse på grundlag af en række love.

Instituttet finder, at oprettelsen af Ligebehandlingsnævnet som et fælles klageorgan utvivlsomt har været et væsentligt og effektivt middel til behandling af konkrete sager om diskrimination inden for arbejdsmarkedet.

Personer, der oplever forskelsbehandling f.eks. på grund af alder, handicap¹, religion eller tro og seksuel orientering er med det nugældende lovgrundlag, som kan anvendes af nævnet, ikke beskyttet af det lovfæstede diskriminationsforbud uden for arbejdsmarkedet. Hvis der opleves diskrimination af disse grunde uden for arbejdsmarkedet, f.eks. i forbindelse med restaurationsbesøg, adgang til uddannelse eller bolig, er der ikke adgang til at indbringe en sag for Ligebehandlingsnævnet på samme måde som personer, der oplever kønsmæssig og etnisk forskelsbehandling. Så længe der eksisterer denne forskel i beskyttelse signaleres fra lovgivers side, at diskrimination af disse grunde er mindre alvorlig end diskrimination på grund af køn, race og etnisk oprindelse.

Lige beskyttelse og klageadgang for alle, som oplever diskrimination, forudsætter ændringer i den eksisterende lovgivning eller vedtagelse af et generelt forbud mod diskrimination i alle sektorer og omfattende de nævnte diskriminationsgrunde.²

Instituttet har ved flere lejligheder kritiseret den nuværende danske lovgivning på diskriminationsområdet for at være utilstrækkelig og uoverskuelig og har anbefalet en revision af lovene på ligebehandlingsområderne, således at der gennemføres én enkelt ligebehandlingslov, som dækker samtlige diskriminationsgrunde og alle samfunds-

¹ Det følger udtrykkeligt af Handicapkonventionens Artikel 5(2), at deltagerstaterne har pligt til at "forbyde enhver diskrimination på grund af handicap og [...] sikre personer med handicap lige og effektiv beskyttelse imod diskrimination af enhver grund."

² Se også "Opinion of the Commissioner for human rights on national structures for promoting equality", Strasbourg, 21 Marts 2011, pkt. 6.1.

områder³. Samtidigt bør der indføres mulighed for at tilkende godtgørelse i alle tilfælde af diskrimination.

Instituttet anbefalede derfor i sit hørings svar af 5. februar 2007, at Ligebehandlingsnævnet burde tildes beføjelser til at behandle klager over samtlige diskriminationsgrunde såvel inden for som uden for arbejdsmarkedet, herunder området for vare- og tjenesteydelser, social- og sundhedsområdet, uddannelsessektoren og boligsektoren.

- Instituttet anbefaler fortsat, at der skabes lovgrundlag for såvel beskyttelse som klageadgang over samtlige diskriminationsgrunde og på alle samfundsområder.

1.2 Multidiskrimination

Instituttet bemærkede i sit hørings svar, at nævnet burde udstyres med mandat til at kunne håndtere sager om multidiskrimination, hvor diskrimination retter sig mod en person på grund af flere diskriminationsgrunde, f.eks. køn, religion og handicap i forening. I sådanne situationer er det instituttets anbefaling, at Ligebehandlingsnævnet på eget initiativ bør kunne inddrage yderligere diskriminationsformer i sagen, selvom de ikke er påberåbt af klager.

- Der bør indsættes særskilt lovhjemmel, hvorefter nævnet på eget initiativ kan inddrage de diskriminationsgrunde, som er relevante i den konkrete sag.

1.3 Særskilt beskyttelse af kønsidentitet og transkønnede personer

Transkønnede personer nyder ikke særskilt beskyttelse efter den gældende lovgivning, og diskriminationssager på baggrund heraf afgøres ud fra enten diskriminationsgrundene køn eller seksuel orientering. Det er instituttets opfattelse, at der fremadrettet bør arbejdes for, at denne gruppe altid er omfattet af beskyttelsen mod forbuddet mod diskrimination. Det kan mest nærliggende gøres ved, at gruppen beskyttes som en særskilt diskriminationsgrund på linje med køn. I den forbindelse vil der være behov for at definere de omfattede grupper/begreber klart.

³ Se senest f.eks. instituttets anbefalinger til Universal Periodic Review (UPR) of Denmark 2011, s.14.

<http://www.humanrights.dk/files/pdf/UPR/Universal%20Periodic%20Review%20of%20Denmark%202011%20-%20recommendations.pdf>

- Der bør indføres et udtrykkeligt forbud mod forskelsbehandling på grund af kønsidentitet og transkønnethed og i den forbindelse vil der være behov for at definere de omfattede grupper/begreber.

1.4 Sammensætning af Ligebehandlingsnævnet

Instituttet har i sit tidligere hørings svar af 5. februar 2007, bl.a. side 3 f. og 8 f. henvist til Paris Principperne (PP)⁴ og Europarådets kommission mod racisme og intolerance (ECRI)'s⁵ anbefaling, hvorefter diskriminationsorganer skal være pluralistiske i deres sammensætning for dermed at afspejle samfundet og dets mangfoldighed.⁶ Det er instituttets erfaring fra bl.a. det tidligere arbejde i Klagekomitéen for Etnisk Ligebehandling, at det har stor betydning for forståelsen af diskriminationsproblemstillingerne, at der er mulighed for at trække på viden og erfaring fra personer med anden faglig baggrund end den juridiske og med konkret og særligt kendskab og erfaring fra arbejde med diskriminationsgrundene både inden for og uden for arbejdsmarkedet.

- Det bør efter instituttets opfattelse overvejes at udpege særligt sagkyndige eller lægpersoner, som ikke er jurister, som permanente medlemmer eller som ad hoc-medlemmer af Ligebehandlingsnævnet, for derved at sikre den størst mulige viden, ekspertise og konkrete erfaring inden for de enkelte diskriminationsområder og -grunde.

1.5 Kravet om skriftlighed som grundlag for klagebehandling

Instituttet finder det fortsat - som udgangspunkt - fornuftigt at kræve, at klager indgives skriftligt, og at indklagede afgiver deres udtalelse skriftligt. Et ufravigeligt krav om skriftlighed vil imidlertid kunne betyde, at nogle klagere stilles ringere end andre, f.eks. fordi de

⁴ PP Composition and Guarantees of independence and pluralism, pkt. 1

⁵ ECRI's anbefaling nr. 2 om anti-diskriminationsorganer (General Policy Recommendation No. 2: Specialised bodies to combat racism, xenophobia, antisemitism and intolerance at a national level, 1997) chapter D, principle 4

http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/activities/GPR/EN/Recommendation_N2/Recommendation_2_en.asp

⁶ Se også instituttets *Udredning nr. 2/2005: Ligebehandling – Status og Fremtidsperspektiver* samt *Udredning nr. 5: Effektiv beskyttelse mod diskrimination – retlige og faktiske tiltag*. Begge udredninger omhandler bl.a. interesser og behov for administrativ klageadgang på forskellige diskriminationsområder.

ikke kan skrive en klage eller udtrykke sig tilstrækkeligt tydeligt på skriftligt grundlag. Institutet finder på denne baggrund, at det bør overvejes om sekretariatet skal kunne tilbyde hjælp med udformningen af en konkret klage i disse tilfælde.

I den forbindelse bør nævnet være særligt opmærksomt på, hvorvidt klager i f.eks. sager om forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse har tilstrækkelige dansk-kundskaber til at forstå nævnets klagevejledning og udforme en klage. Samtidig kan nævnes, at nævnet ligeledes skal være opmærksom på, at personer med visse former for handicap kan have vanskeligt ved rent praktisk at nedfælde en skriftlig klage.

- Det bør efter instituttets opfattelse fortsat overvejes at undtage visse klager fra det ubetingede krav om skriftlighed, således at en klager f.eks. kan indgive sin klage mundtligt ved personligt fremmøde for nævnets sekretariat og modtage vejledning med henblik på sagens videre skriftlige behandling.

1.6 Behandlingen af klagesager, herunder sekretariatets forberedelse og sagens behandling for nævnet

Behandlingen på skriftligt grundlag indebærer bl.a., at Ligebehandlingsnævnet ikke kan foranstalte bevisførelse i form af parts- og vidneforklaringer, jf. lovens § 5, stk. 2, og at sager, der ikke skønnes egnede til behandling ved nævnet, vil blive afvist, jf. stk. 4.

Af Ligebehandlingsnævnets årsberetning for 2009 fremgår, at der blev afvist en række sager, som ikke skønnedes egnede til behandling i nævnet, fordi en afgørelse af, om klageren havde været udsat for ulovlig forskelsbehandling, ville forudsætte en egentlig bevisførelse, herunder mundtlige parts- og vidneforklaringer. Det fremgår samtidigt af årsberetningen, at det især var i sager om forskelsbehandling på grund af race og etnisk oprindelse, at nævnet i 2009 har været nødt til at afvise klager på grund af manglende bevis.

Diskriminationshændelser er typisk komplekse og kendetegnet ved, at udsagn eller adfærd opfattes forskelligt af de involverede parter. Institutet foreslog i sit høringsvar, at Ligebehandlingsnævnet efter eget skøn burde tillægges beføjelse til at kunne indhente oplysninger mundtligt, herunder ved indkaldelse af parter til en samtale eller til en mundtlig forhandling.⁷ Klager burde i sådanne situationer kunne bistås af advokat eller

⁷ I forbindelse med behandling af sager for det norske Ligebehandlings- og Antidiskriminationsnævn er der mulighed for at deltage enten personligt eller via telefon i forbindelse med

anden sagkyndig. Endvidere anførte instituttet, at der under særlige omstændigheder kan være behov for at indkalde personer som vidner til belysning af en konkret diskriminationshændelse. Det kan i tilknytning hertil overvejes, om isoleret bevisoptagelse i sådanne situationer bør kunne gennemføres ved domstolene, f.eks. i form af subsidiær vidneafhøring.

- Det bør nærmere overvejes, om Ligebehandlingsnævnet i særlige situationer bør have hjemmel til at kunne anordne mundtlig forhandling for nævnet, og/eller om der er behov for at kunne indhente vidneforklaringer til brug for nævnets behandling.

1.7 Hvem kan indgive en klage?

Det er instituttets opfattelse, at Ligebehandlingsnævnet bør kunne behandle klager indbragt af organisationer som f.eks. et ligebehandlingsorgan eller interesseorganisationer. Instituttet henviser i den forbindelse til, at EU-Domstolen har slået fast, at forbuddet mod direkte diskrimination kan være overtrådt, selv om der ikke kan påvises individuelle ofre.⁸ Det er således afgørende for en effektiv bekæmpelse af diskrimination, at det ikke er et krav, at der er et identificerbart offer, men at organisationer selv kan forfølge sager om mulig diskrimination.

- Organisationer bør efter omstændighederne være selvstændigt klageberettigede til Ligebehandlingsnævnet.

2. Udbredelse af kendskabet til Ligebehandlingsnævnet

Hvis Ligebehandlingsnævnet skal kunne bidrage væsentligt til effektiv beskyttelse mod diskrimination, er det afgørende, at nævnet er synligt i den brede offentlighed. Instituttet er bekendt med, at nævnet har ydet en indsats med henblik på at gøre opmærksom på sin eksistens, jf. bl.a. nævnets årsberetning for 2009, side 10f. Det er imidlertid instituttets opfattelse, at nævnet skal fortsætte med at yde denne indsats og særligt prioritere indsatser, der når ud til de befolkningsgrupper, hvori der kan findes potentielle ofre for

nævnsbehandlingen, se herom nærmere, *Bjørn Dilou Jacobsen: Assistance to Victims of Discrimination by Equality Bodies of the EU-Member States – a Scandinavian Perspective*, 2010, s. 157

⁸ Sag C 54/07, Feryn.

forskelsbehandling. En målrettet indsats bør særligt overvejes på de områder, hvor der modtages få eller ingen klager.

Samtidigt bør det overvejes at oversætte nævnets klagevejledning til de sprog, som er relevante for etniske minoriteter i Danmark. En klagevejledning på engelsk er tilgængelig på nævnets hjemmeside.

- Det er instituttets opfattelse, at nævnet skal fortsætte med at yde en indsats i forhold til synlighed, og at denne indsats skal målrettes mod borgere, der er i risiko for at blive udsat for forskelsbehandling.

3. Det økonomiske grundlag

Det er af helt afgørende betydning for nævnets funktion og gennemslagskraft, at der er tilstrækkelig økonomisk fundering for det arbejde, som nævnet udfører, herunder såvel den konkrete sagsbehandling som det oplysende arbejde om nævnets funktioner. Institutet finder derfor, at nævnet bør tilføres ressourcer i et sådant omfang, at der utvivlsomt er ressourcer til at løfte disse meget vigtige opgaver på diskriminationsområdet, herunder til udbredelse af kendskabet til nævnet. Samtidigt er det vigtigt, at personale i nævnets sekretariat ikke unødigt er delt mellem flere funktioner, således at der fagligt kan opbygges den stærkeste mulige kompetence.

- Nævnets økonomiske fundering bør generelt styrkes for at understrege vigtigheden af nævnets arbejde.



**Notat
vedrørende udkast til
forslag til lov om
Klagenævnet for Ligebehandling**

1. Baggrund

Instituttet er ved Beskæftigelsesministeriets mail af 15. januar 2007 blevet anmodet om at fremkomme med bemærkninger til forslag til lov om Klagenævnet for Ligebehandling.

Med forslaget foreslås oprettelse af et samlet klagenævn for ligebehandling, men ingen udvidelse eller ændring af den eksisterende materielle beskyttelse mod forskelsbehandling.

Da det menneskeretlige diskriminationsforbud har generel karakter og dermed betydning for alle samfundsområder, finder instituttet anledning til at knytte bemærkninger til det materielle lovgrundlag i tilknytning til lovforslagets bestemmelser om det foreslåede klageorgans beføjelser.

2. Vurderingsgrundlag

Instituttets bemærkninger til lovforslaget bygger på menneskeretlig og EU-retlig regulering, herunder såvel retligt bindende som vejledende dokumenter. Bemærkningerne tilstræber dog alene at vurdere, om oprettelsen af Ligebehandlingsnævnet og det mandat, det planlægges tillagt, følger de standarder for uafhængige og effektive retsmidler, som er udviklet og anbefalet i regi af Europarådet og EU. Der tages herved afsæt i, at manglende overholdelse af de anførte standarder og anbefalinger ikke kan føre til krænkelse af retlige forpligtelser.

Der er derfor i hovedsagen tale om menneskerettighedspolitiske vurderinger af, hvordan Ligebehandlingsnævnet ved sin oprettelse og funktion udformes på en måde, der bedst muligt bidrager til effektiv beskyttelse mod diskrimination.

Da der er en naturlig sammenhæng mellem klagenævnets beføjelser og det materielle lovgrundlag, inden for hvilket klageorganet skal virke, inddrages desuden de menneskeretlige diskriminationsforbud, således som de er udtrykt i den Europæiske Menneskerettighedskonvention, FNs Menneskerettighedskonventioner, i EU-charteret om fundamentale rettigheder, i Amsterdamtraktaten og i EU's ligebehandlings- og ligestillingsdirektiver som vurderingsgrundlag.

I det følgende redegøres indledningsvis for det menneskeretlige diskriminationsforbud og princippet om ligebehandling (afsnit 2.1.). Derefter følger en gennemgang af de standarder og anbefalinger, der angår effektive retsmidler og specialiserede ligebehandlingsorganer. (afsnit 2.2.)



2.1. Diskriminationsforbuddet og ligebehandlingsprincippet

Det diskriminationsforbud, der gælder efter menneskeretten, og som er indeholdt i FN's Konvention om civile og politiske rettigheder (1966) i art. 26, er generelt og retter sig derfor mod alle samfundsområder. Det samme gælder for FN's Børnekonvention (1989) i art. 2, stk. 2, FN's Konvention om bekæmpelse af alle former for racediskrimination (1965), FN's Konvention om bekæmpelse af alle former for diskrimination af kvinder (1979), og FN's konvention om migrantarbejdere og deres familier (1990 – ej ratificeret af Danmark) i art. 6. I den seneste FN-konvention om rettigheder for personer med handicap, som åbnes for ratifikation i marts 2007, er indføjet et forbud mod diskrimination på grund af handicap i art. 5, som ligeledes er selvstændigt og kan påberåbes i forhold til alle områder af dansk ret.

Den Europæiske Menneskerettighedskonventions art. 14 indeholder et diskriminationsforbud, der har betydning i forhold til udøvelsen af de rettigheder, der er omfattet af konventionen, og vil dermed også kunne have betydning på alle områder, herunder såvel inden for som uden for arbejdsmarkedet. Tillægsprotokol nr. 12 udvider forbuddet til at gælde uafhængigt af konventionens specifikke rettigheder (ej ratificeret af Danmark).

Amsterdam-traktaten (1997) indeholder i art. 13 et ikke-diskriminationsprincip, der er udformet som udtrykkeligt omfattende både køn, race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder og seksuel orientering. Som politisk målsætning og forpligtelse er princippet yderligere understreget i EU's charter om grundlæggende rettigheder (2000), art. 21. Der arbejdes i begge disse dokumenter med et generelt forbud mod diskrimination, som knytter sig til implementeringen af al EU-regulering i medlemsstaterne.

For at udmønte dele af Amsterdam-traktaten og Charterets ikke-diskriminationsprincip i retligt bindende regulering vedtog Rådet i 2000 to direktiver: beskæftigelsesdirektivet om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (78/EF af 27. november 2000) og direktivet om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse (43/EF af 29. juni 2000). Disse direktiver pålægger EU-medlemsstaterne at gennemføre lovgivning, der effektivt sikrer borgerne mod direkte og indirekte forskelsbehandling samt chikane både i den offentlige og den private sektor. Ligebehandlingsdirektivet gælder både inden for arbejdsmarkedet og inden for områderne social beskyttelse, sociale goder, uddannelse samt adgang til vare- og tjenesteydelser, herunder bolig.

Den form for diskrimination, der er omfattet af disse forbud, dækker i hvert fald direkte diskrimination. Den EU-retlige regulering dækker udtrykkeligt både direkte og indirekte diskrimination, samt chikane. Den indirekte diskrimination dækker her over diskriminationsfænomener som institutionel og strukturel diskrimination, hvor diskriminationen opstår som konsekvens af adfærd betinget af praksisser, rutiner, strukturer mv. Omfattet er tillige multi-diskrimination, hvor diskriminationen kan henføres til to eller flere diskriminationsgrunde. Dobbelt-diskrimination af kvinder på grund af manglende kønsligestilling er således udtrykkeligt nævnt som omfattet af forpligtelsen i ligebehandlingsdirektivet til at gennemføre ligebehandlingsprincippet.

2.2. Effektive retsmidler

Menneskerettighedskonventionerne opstiller ikke et almindeligt krav til udformningen af organer, der modtager klager og træffer afgørelse i sager om borgernes menneskerettigheder, herunder sager



om diskrimination. I relation til prøvelsen af sager, der angår nydelsen og udøvelsen af rettigheder omfattet af *den europæiske menneskerettighedskonvention* er det imidlertid et krav, at det retsmiddel, der stilles til rådighed for borgerne, er effektivt. Art. 13 fastslår således, at

“Enhver, der krænkes i de ved denne Konvention anerkendte rettigheder og friheder, skal have adgang til effektiv oprejsning for en national myndighed, uanset om krænkelsen er begået af personer, der handler på embeds vegne.”

Af den Europæiske Menneskerettighedsdomstols praksis fremgår, at kravet om effektive retsmidler, indebærer, at et administrativt organ, der fungerer som prøvelsesinstans, skal være tilstrækkeligt uafhængigt for at kunne yde beskyttelse mod misbrug fra myndighedernes side, jf. sagen *Khan mod UK af 12. maj 2000, pr. 44-47*. Selve prøvelsen skal omfatte både sagens retlige og faktiske omstændigheder, jf. *Sagen Soering mod UK af 7. juli 1989, pr. 121*.

Uafhængighedskravet ses ikke at være omsat til principper for udpegning af medlemmer til administrative organer og disses funktionsperiode. I forhold til dommeres uafhængighed er det dog fastlagt ved domstolens praksis i relation til art. 6 om retten til en retfærdig rettergang, at uafhængighedskravet ikke er til hinder for, at dommerudpegning sker ved en minister. Afgørende er, at en dommer fungerer i sin personlige egenskab og ikke er underlagt instruktionsbeføjelse i forbindelse med udøvelsen af hvervet som dommer, jf. *Sagen Sramek mod Østrig af 22. oktober 1984*. Ved vurderingen af en dommers uafhængighed lægges derudover vægt på dommerens funktionsperiode, herunder om der er en nedre grænse for periodens længde, og om der består beskyttelse mod afskedigelse i funktionsperioden. Den sidstnævnte beskyttelse skal ikke nødvendigvis være formel, men kan opnås ved, at afskedigelse i praksis ikke udgør en reel trussel, der kan påvirke dommerens uafhængighed, jf. *sagen Campbell og Fell mod UK af 28. juni 1984, pr. 80*.

Det er instituttets opfattelse, at de standarder for uafhængighed, der er udviklet i relation til art. 13 i den Europæiske Menneskerettighedskonvention, ikke i alle tilfælde er relevante for vurderingen af det foreslåede Ligebehandlingsnævn. Da det imidlertid ikke kan udelukkes, at en række af de sager, der vil blive indgivet til klageorganet, vil vedrøre forhold, der tillige er omfattet af diskriminationsbeskyttelsen i konventionen, jf. ovenfor, er det hensigtsmæssigt at inddrage de forpligtelser, der flyder af konventionen i relation til effektive retsmidler, i vurderingen af Ligebehandlingsnævnet.

I vurderingsgrundlaget har instituttet derudover fundet det relevant at inddrage det sæt af principper, som er udformet og vedtaget i regi af Europarådets kommission mod racisme og intolerance (ECRI). *ECRI's anbefaling nr. 2 om anti-diskriminationsorganer* (General Policy Recommendation No. 2: Specialised bodies to combat racism, xenophobia, antisemitism and intolerance at a national level, 1997). Denne anbefaling opstiller retningslinier for udformningen af organer, der arbejder med ikke-diskrimination og ligebehandling, herunder om udpegning af medlemmer, funktion og mandat.

Instituttet tager ved sin vurdering af det fremlagte forslag om oprettelse af et ligebehandlingsnævn endvidere afsæt i de standarder, der er udviklet i FN-regi for uafhængige nationale menneskerettighedsinstitutioner. Disse standarder er indeholdt i de såkaldte *FN Paris Principper* (Principles relating to the Status and Functioning of National Institutions for Protection and Promotion of



Human Rights, 1993). De nationale menneskerettighedsinstitutioner løfter i mange lande opgaven med at modtage og behandle klagesager om diskrimination.

Instituttets bemærkninger skal derudover ses i lyset af de erfaringer, som er opbygget i tilknytning til de opgaver, der er udført under lov om etnisk ligebehandling, § 10, stk. 2-4, hvorefter Instituttets *Klagekomité for Etnisk Ligebehandling* har behandlet klager over forskelsbehandling på grund af race og etnisk oprindelse.

Instituttet har derudover gennem samarbejde i *netværk* bestående af specialiserede ligebehandlingsorganer i EU,¹ antidiskriminationsorganer i de nordiske lande² og nationale menneskerettighedsinstitutioner rundt om i verden opnået indsigt i, hvordan behandlingen af klager over diskrimination og menneskerettighedskrænkelser håndteres og hvilke erfaringer, der er opnået i disse institutioner.

Endvidere har instituttet i forbindelse med arbejdet med afdækning af behovet for beskyttelse mod diskrimination i *Udredning nr. 2/2005: Ligebehandling – Status og Fremtidsperspektiver* samt *Udredning nr. 5/2007: Effektiv beskyttelse mod diskrimination – retlige og faktiske tiltag* (under udgivelse) opnået indsigt i de interesser i og behov for administrativ klageadgang, der eksisterer på de forskellige diskriminationsområder og formuleres af *interesseorganisationerne*.

3. Instituttets bemærkninger til forslaget

3.1. Generelle bemærkninger

Instituttet anser forslaget om oprettelse af et fælles ligebehandlingsklageorgan som et væsentligt og positivt tiltag, idet et fælles klageorgan vil kunne udgøre et hurtigt og effektivt middel til at behandle konkrete sager om diskrimination både inden for arbejdsmarkedet og i en række andre sektorer, herunder social- og sundhedsområdet, uddannelsessektoren, boligsektoren, samt området for vare- og tjenesteydelser.

Derudover vil et klageorgan introducere en administrativ klagemulighed i sager om forskelsbehandling på arbejdsmarkedet for ældre og homoseksuelle, personer med funktionsned sættelser samt personer, der oplever forskelsbehandling på grund af religion eller tro, social eller national oprindelse eller politisk anskuelse. Ingen af disse grupper har i dag mulighed for at benytte en administrativ klageadgang, men er henvist til det arbejdsretlige system eller de almindelige domstole.

Forslaget er dermed et fint bidrag til den menneskeretlige forpligtelse til at sørge for, at borgerne har adgang til effektive retsmidler, hvorigennem de kan søge oprejsning for krænkelser af deres menneskerettigheder, herunder af diskriminationsforbuddet.

¹ Sådanne organer er oprettet i medfør af art. 13 i ligebehandlingsdirektivet og er samlet i et netværk, Equinet, der udveksler oplysninger om såvel retlige som faktiske tiltag.

² Ligestillings- og diskrimineringsombudet i Norge, Diskriminationsombudene i Sverige, og Minoritetsombudsmanden i Finland mødes jævnligt for at diskutere diskriminationsretlige spørgsmål og ligebehandlingsfremmende aktiviteter.



3.2. Konkrete bemærkninger til forslaget enkelte bestemmelser.

3.2.1. § 1, stk. 2-5 om beføjelser

Det følger af bestemmelserne i forslaget § 1, stk. 2-5, at det foreslåede Ligebehandlingsnævn vil kunne behandle klager *uden for arbejdsmarkedet* på baggrund af køn, race eller etnisk oprindelse og *inden for arbejdsmarkedet* på baggrund af køn, race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse.

Modsat i dag, bliver der efter forslaget skabt adgang til administrativt at få behandlet en klage over forskelsbehandling *inden for arbejdsmarkedet* af samtlige de grunde, der er omfattet af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet, det vil sige *religion, tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap og social oprindelse*. Som det er i dag, kan der kun klages administrativt over diskrimination på grund af køn, race eller etnisk oprindelse.

Uden for arbejdsmarkedet er kvinder og mænd beskyttet mod kønsdiskrimination, ligesom alle personer er beskyttet mod diskrimination på grund af race og etnisk oprindelse. Personer, der tilhører disse grupper, er således beskyttet af diskriminationsforbuddet både inden for og uden for arbejdsmarkedet og har mulighed for at klage administrativt, hvis de oplever forskelsbehandling i forhold til tildeling af social- og sundhedsydelse, adgang til uddannelse, boligsektoren samt vare- og tjenesteydelser.

Personer, der oplever forskelsbehandling på grund af alder, handicap, religion eller tro og seksuel orientering på disse områder er derimod ikke beskyttet af det lovfæstede diskriminationsforbud uden for arbejdsmarkedet og vil følgelig ikke have adgang til at indbringe en sag for domstolene eller til Ligebehandlingsnævnet på samme måde som personer, der oplever kønsmæssig og etnisk forskelsbehandling.

Opnåelse af lige klageadgang for alle fordrer derfor ændringer i den eksisterende lovgivning eller vedtagelse af et generelt forbud mod diskrimination i alle sektorer og omfattende de nævnte diskriminationsgrunde. Så længe diskrimination på grund af alder, handicap, religion eller tro, seksuel orientering, social oprindelse og politisk anskuelse udelukkende er forbudt inden for arbejdsmarkedet, vil der herske en hierarkisering af diskriminationsbeskyttelsen, som signalerer, at diskrimination af disse grunde er mindre alvorlig end diskrimination på grund af køn, race og etnisk oprindelse.

Det er på denne baggrund instituttets opfattelse, at det foreslåede Ligebehandlingsnævn bør tildeles beføjelser til at behandle klager over de former for diskrimination, der er nævnt i lovforslagets stk. 2, på alle samfundsområder – og ikke kun på de områder, der er nævnt i stk. 3-5.

Egen drift sager

Lovforslaget indeholder ikke adgang for Ligebehandlingsnævnet til at iværksætte egen drift sager, og det er udtrykkeligt anført i bemærkningerne til forslaget, at klagenævnet ikke er tænkt tillagt en sådan beføjelse.

Iværksættelse af sager af egen drift er efter instituttets opfattelse et nødvendigt redskab for et fælles klageorgan til at gøre opmærksom på diskriminerende handlinger, adfærd eller praksis, der til tider



bliver overset, eller når den udsatte ikke formår at rejse en klagesag på grund af fx manglende psykiske ressourcer, eller når indgivelse af en klage opleves som en opfordring eller anledning til en direkte interessekonflikt. Egen drift sager kan således medvirke til at kaste lys over indirekte, strukturel eller institutionel diskrimination og vil give Ligebehandlingsnævnet mulighed for at foretage en aktiv overvågning af, om forbuddet mod diskrimination bliver overholdt. Det kan fx være på områder eller i sektorer, som nævnet er blevet opmærksom på gennem de individuelle klager.

Ligebehandlingsnævnet bør ligeledes udstyres med mandat til at kunne håndtere sager om multi-diskrimination, hvor diskriminationen retter sig mod en person på grund af en flerhed af dennes egenskaber, evner eller baggrund, fx køn, religion og handicap i forening. Ligebehandlingsnævnet må derfor af egen drift kunne inddrage yderligere diskriminationsformer i sagen, hvis de afdækkes under oplysning af diskriminationshændelsen, selvom de ikke er påberåbt af klager.

Det er instituttet opfattelse, at Ligebehandlingsnævnet bedst medvirker til at sikre effektiv beskyttelse mod diskrimination, hvis det tillægges beføjelse til at iværksætte sager af egen drift.

Det bør samtidig overvejes specifikt at nævne multi-diskrimination som omfattet af Ligebehandlingsnævnets beføjelser, således at nævnet selv kan inddrage de diskriminationsgrunde, som måtte være relevante i en konkret sag.

Henstillinger og anbefalinger

Det fremlagte forslag åbner ikke for, at Ligebehandlingsnævnet skal kunne give henstillinger eller anbefalinger til indklagede.

Det er instituttets erfaring, at et vigtigt redskab til at understrege alvoren af en overtrædelse af diskriminationsforbuddet over for indklagede er generelle henstillinger og anbefalinger. Henstillinger vil fx være egnede i situationer, hvor det af bevismæssige årsager ikke har været muligt at fastslå, om der er sket overtrædelse af forbuddet mod diskrimination, men hvor sagen på grund af sin karakter må antages at kunne få betydning for forståelsen af ligebehandlingslovgivning.

Anvendelse af generelle henstillinger og anbefalinger kan også være gavnlig i sager, som har en sådan karakter, at en generel henstilling om de konkrete forhold i sagen vil kunne være af betydning for fremtidige sager. Dette gælder særligt i sager om indirekte, institutionel og strukturel diskrimination.

Instituttet skal i den forbindelse henvise til, at Klagekomitéen for Etnisk Ligebehandling i flere sager er fremkommet med generelle anbefalinger, herunder blandt andet i komitéens afgørelse af 20. juni 2006, hvor komitéen i forbindelse med komitéens udtalelse om en kommunes praksis ved tildeling af hjemmehjælp i forbindelse med ønsker fra borgere om at skifte til en hjemmehjælp med en bestemt etnisk oprindelse fremkom med flere anbefalinger til, hvordan man fremover kunne forebygge overtrædelse af forbuddet mod forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse. Et andet eksempel er komitéens afgørelse af 5. december 2005, hvor komitéen i en sag om en kommunes ordning, hvorefter tosprogede børn med behov for udvikling af danskkundskaber blev



fordelt således, at andelen af disse børn i de enkelte daginstitutioner højst udgjorde 30 %, ligeledes fremkom med generelle anbefalinger.³

Adgang til at udstikke anbefalinger til indklagede om midler til undgåelse af tilsvarende sager fremover vil efter instituttets opfattelse have stor betydning for opnåelse af effektiv beskyttelse mod diskrimination.

Instituttet opfordrer til, at Ligebehandlingsnævnet udstyres med beføjelser til at komme med henstillinger og anbefalinger til indklagede.

3.2.2. § 1, stk. 6 om tilkendelse af godtgørelse

Efter den foreslåede bestemmelse i § 1, stk. 6, skal Ligebehandlingsnævnet kunne tilkende godtgørelse i det omfang, det følger af lovgivningen på ligebehandlingsområdet.

En ensartet behandling af alle diskriminationsgrunde kan støttes på de menneskeretlige diskriminationsforbud, jf. bemærkningerne til § 1, stk. 2-5 og bør efter instituttets opfattelse føre til, at godtgørelse kan tilkendes i alle tilfælde af diskrimination i en form, der er nævnt i dansk lovgivning, og på alle samfundsområder.

Instituttet er derfor af den opfattelse, at adgangen til at tilkende godtgørelse bør udvides i de eksisterende materielle lovgrundlag, for dermed at sikre, at klager kan indgives og godtgørelse tilkendes i tilfælde af diskrimination på grund af køn, race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse.

3.2.3. § 2, stk. 2 og stk. 3 om sammensætning

Klagenævnet foreslås sammensat af et formandskab og 9 øvrige medlemmer. Forslaget udstyrer således klagenævnet med et formandskab, der består af en formand og 2 næstformænd, der udpeges af beskæftigelsesministeren efter samråd med integrationsministeren og ligestillingsministeren. Såvel formand som næstformænd skal være dommere

De øvrige medlemmer foreslås udpeget af beskæftigelsesministeren, heraf 3 efter indstilling fra integrationsministeren og 3 efter indstilling fra ligestillingsministeren. Alle medlemmer skal have bestået juridisk kandidateksamen og have særligt kendskab til lovgivning angående forskelsbehandling og ligebehandling uanset køn, race og etnisk oprindelse, forskelsbehandling på arbejdsmarkedet og kendskab til forholdene på arbejdsmarkedet.

Udpegning af medlemmer

Det er et grundlæggende krav i såvel Paris Principperne som ECRI-anbefaling nr. 2, at ikke-diskriminationsorganer skal være uafhængige, og at dette uafhængighedskrav er reflekteret i de udpegningsprocedurer, der fastsættes i forhold til medlemmerne af sådanne organer, jf. herved PP Composition and Guarantees of independence and pluralism, pkt. 1 og ECRI/2, chapter D, principle 4. Det følger heraf, at udpegningsprocedurer og -periode skal være fastlagt, evt. i lovgivning, og at det skal sikres, at der eksisterer mekanismer, der kan forhindre misbrug eller magtfordrejning, in-

³ Egen drift sagerne er beskrevet på www.klagekomite.dk



struktion eller anden påvirkning af organets medlemmer fra folketing, regering eller udøvende myndigheders side. Et tilsvarende krav kan støttes på EMRK art. 13.

En ordning som den foreslåede, hvorefter udpegning af medlemmer af nævn og råd med den opgave at træffe endelig administrativ afgørelse i sager, der angår borgernes rettigheder, sker ved ministre, er næppe i sig selv i strid med uafhængighedskravet.

Derimod må det efter instituttets opfattelse sikres, at uafhængigheden er sikret via såvel udpegningsprocedure som fastlæggelse af medlemmernes funktionsperiode. Det bør således sikres, at medlemmerne ikke under funktionsperioden er undergivet instruktionsbeføjelser fra den udpegede minister, men alene agerer i deres personlige kapacitet.

Udpegningsperioden er i det foreliggende forslag fastsat i lovforslagets § 2, stk. 4 til tre år. Institutet forstår dette således, at den 3-årige periode ikke forkortes og eller på anden måde begrænses af den udpegede minister. Det må dog – i hvert fald i praksis – sikres, at det alene er det enkelte medlem, der kan tage skridt til at afkorte sin funktionsperiode.

Instituttet finder anledning til at bemærke, at medlemmernes uafhængighed kan styrkes ved, at det i loven fastslås, at udpegningsperioden alene kan afkortes af medlemmet selv. Tilsvarende vil det have en positiv effekt på uafhængigheden, at det i loven slås fast, at den udpegede minister og de indstillende ministre ikke kan udøve instruktion i forhold til Ligebehandlingsnævnets afgørelser og øvrige aktiviteter.

Ligebehandlingsnævnets forretningsorden

Bestemmelsen i § 2, stk. 6, der giver beskæftigelsesministeren bemyndigelse til at fastsætte en forretningsorden for nævnet efter forhandling med integrationsministeren og ligestillingsministeren.

I lyset af uafhængighedskravet, jf. ovenfor, er det problematisk, at Ligebehandlingsnævnets tilrettelæggelse af procedurer, sagsbehandling mv. foretages af ministeren. Det må følge af et krav om nævnets uafhængighed, at det er nævnet selv, der træffer afgørelse om, hvordan de beføjelser, som nævnet er tildelt ved lov, skal udmøntes i praktiske retningslinier.

Instituttet bemærker, at det er bedst stemmende med kravet om uafhængighed, at det er Ligebehandlingsnævnet selv, der fastsætter sin forretningsorden.

Formandskabets faglige baggrund

Efter forslaget § 2, stk. 2, 2. pkt. skal formandskabet bestå af dommere.

Diskriminationsretten er som retsområde forholdsvist nyt i Danmark og samtidig karakteriseret ved en høj grad af kompleksitet. Denne hidrører dels fra retlige forhold, omfattende ikke-diskriminationsprincipper med forankring i international ret og EU-ret, og i en tradition, der i mange tilfælde adskiller sig fra traditionel dansk retstænkning; dels fra faktiske forhold, idet diskrimination som fænomen ikke blot optræder i sin direkte form, men også i en indirekte, institutionel, strukturel, eller kumulativ form, der tillige i en konkret situation kan have karakter af multi-diskrimination.



Dertil kommer, at det kræver særlig erfaring at iværksætte og gennemføre egen-drift sager, og at denne type erfaring ikke oparbejdes og udvikles i et dommerembede.

Det er derfor efter instituttets opfattelse ikke givet, at danske dommere er mere kompetente til at håndtere diskriminationssager end andre jurister med høj faglig specialisering inden for diskriminationsretten, fx professorer eller andre forskere, advokater eller andre med erfaring med sagshåndtering og -afgørelse samt opsøgende virksomhed.

Det bør derfor efter instituttets opfattelse ikke være et ubetinget krav, at formandskabet består af medlemmer med baggrund som dommer.

De øvrige medlemmers faglige baggrund

De øvrige medlemmer af Ligebehandlingsnævnet skal efter forslaget § 2, stk. 3, 2. pkt. være juridiske kandidater og besidde særligt kendskab til ligebehandlings- og forskelsbehandlingsområdet samt arbejdsmarkedets forhold.

Det fremgår af Paris Principperne og ECRI anbefalingen, at diskriminationsorganer skal være pluralistiske i deres sammensætning for dermed at afspejle samfundet og dets mangfoldighed, jf. PP Composition and Guarantees of independence and pluralism, pkt. 1 og ECRI/2, chapter D, principle 4.

Med afsæt i disse standarder bør det derfor overvejes, om et Ligebehandlingsnævn kan sammensættes på en måde, så de forskellige diskriminationsområder bliver repræsenteret.

Det er instituttets erfaring fra arbejdet i Klagekomitéen for Etnisk Ligebehandling, at det har stor betydning for forståelsen af diskriminationsproblestillingerne, at der er mulighed for at trække på viden og erfaring fra personer med anden faglig baggrund end den juridiske og med særligt kendskab til de faktiske konsekvenser af de forskellige former for diskrimination.

Samme positive erfaringer med inddragelse af sagkyndige eller lægpersoner i klagebehandling og sagsafgørelser er der på beskæftigelsesområdet. De Regionale Beskæftigelsesankenævne, der er oprettet med henblik på bl.a. at behandle klager over ydelser i medfør af lov om aktiv socialpolitik og lov om kompensation til handicappede i erhverv, har således repræsentanter fra relevante organisationer blandt deres medlemmer. Ud af de otte medlemmer, som Beskæftigelsesankenævne består af, er et medlem udpeget af De Samvirkende Invalideorganisationer (DSI). I tilfælde af indbringelse af en afgørelse fra et Beskæftigelsesankenævn til Ankestyrelsen nedsætter Ankestyrelsen et særligt udvalg til behandling af sagen, hvori DSI ligeledes er repræsenteret.

Endvidere har både Ankestyrelsen og Patientklagenævnet erfaring med deltagelse af lægmandsrepræsentanter, når der afgøres sager med et indhold, der kræver særlig indsigt.

Udpegning af en særlig sagkyndig eller lægperson som permanent eller ad hoc medlem af Ligebehandlingsnævnet vil sikre, at specifik viden om konkrete forhold på de enkelte diskriminationsområder inddrages aktivt i sagsbehandlingen. Også oplevelser i relation til diskriminationshændelser kan bedre oplyses og vurderes, når der medvirker et nævnsmedlem med praktisk viden om det specifikke område. En sådan ordning bidrager dermed til, at der i klageorganet er viden til stede om



eventuelle særlige forhold, der måtte knytte sig til diskrimination på grund af alder, race og etnisk oprindelse, køn, handicap, religion og tro, seksuel orientering og politisk anskuelse, der går udover de rent juridiske forhold.

Ligebehandlingsnævnets egnethed til at træffe afgørelse i diskriminationssager er tæt forbundet med adgangen til viden, ekspertise og konkret erfaring med diskriminationsområderne og -grundene. Det er derfor instituttets opfattelse, at Ligebehandlingsnævnet bør sammensættes på en måde, der sikrer den nødvendige juridisk faglige kompetence og samtidig inddrager konkret viden og faktisk erfaring med diskriminationsgrundene både inden for og uden for arbejdsmarkedet.

3.2.4. § 4, stk. 1. om sagsbehandling

Efter forslagets § 4, stk. 1 forbereder sekretariatet for Ligebehandlingsnævnet behandlingen af klagen. Klagerne behandles på skriftligt grundlag. Ifølge bemærkningerne indebærer dette, at Ligebehandlingsnævnet ikke vil kunne foranstalte bevisførelse, herunder vidneafhøring mv. Instituttet forstår dette således, at der alene henvises til mundtlig bevisførelse.

Instituttet finder, at det som udgangspunkt kan være fornuftigt at kræve, at en klage indgives skriftligt, samt at indklagede afgiver deres udtalelse skriftligt. Dette skyldes, at det ved sagsbehandling ofte er nemmere at forholde sig til skriftligt materiale end til mundtligt afgivne forklaringer. Instituttet finder imidlertid, at det er uhensigtsmæssigt med et ubøjeligt krav om skriftlighed, idet et sådant krav sætter grænser for frembringelse af oplysninger. Instituttet er således af den opfattelse, at det kan være nyttigt at have en mundtlig samtale med parterne i en sag. Samtidig skal det understreges, at det ikke alene handler om, at nogle personer føler, at de ikke kan skrive en klage, men også at det ikke er alle, der kan gøre sig forståelige på skrift. Instituttet finder således, at det er nødvendigt med en undtagelsesbestemmelse til reglen om skriftlighed.

Ved nogle af de klageorganer, der er oprettet rundt om i verden med status af nationale menneskerettighedsinstitutioner, gennemføres en mundtlig forklaring for klageorganet, som giver mulighed for mundtlig forhandling. En sådan ordning kan lettere bane vejen for indgåelse af aftale om løsning af sagen og også skabe rammen for en diskussion om fremtidige tiltag, der kan forhindre, at diskrimination forekommer igen. En sådan model bør efter instituttets opfattelse overvejes i forhold til Ligebehandlingsnævnet.

En mundtlig forhandling vil alt efter sagens karakter og kompleksitet kræve, at de involverede parter får bistand af en advokat eller af en bisidder med særlig sagkundskab inden for diskriminationsret. En sådan bistandsmulighed vil på grund af diskriminationsrettens karakter i mange tilfælde være nødvendig eller i hvert fald hensigtsmæssig for såvel klager som indklagede.

Det er Instituttets opfattelse, at det er nødvendigt med fleksibilitet vedrørende kravet om skriftlighed og foreslår derfor, at der indsættes et § 4, stk. 1, 3. pkt., hvoraf det fremgår, at såfremt klager finder det nødvendigt, kan han/hun indgive sin klage telefonisk eller ved personligt fremmøde efter aftale.

Endvidere foreslår instituttet, at det fremgår af bemærkninger til lovforslaget, at Ligebehandlingsnævnet efter sit eget skøn kan indhente oplysninger mundtligt, herunder ved indkaldelse af parter til en samtale eller til en mundtlig forhandling. Klager bør i sådanne situationer kunne bistås af advokat eller anden sagkyndig.



3.2.5. § 4, stk. 2. om sagens oplysning

Efter forslaget § 4, stk. 2 kan sekretariatet anmode sagens parter om at medvirke til sagens oplysning. Hvis en part ikke efterkommer anmodningen inden den fastsatte frist, fastsættes en ny frist, og hvis denne opfordring til at svare ikke efterkommes, kan Ligebehandlingsnævnet beslutte, at sagen kan afgøres på det foreliggende grundlag. Ifølge bemærkningerne vil Ligebehandlingsnævnet endvidere kunne beslutte, at sagen bortfalder.

I forbindelse med oplysning af individuelle klagesager er en af de væsentligste forhindringer for at gennemføre fuld oplysning af en sag den indklagede parts modvilje mod at afgive oplysninger om den hændelse, der har givet anledning til diskriminationsklagen. Uden oplysninger fra begge parter vil et klageorgan kunne afslutte sagen ved enten at afvise den eller ved at tillægge det skadevirkning, at indklagede nægter at give oplysninger. I det første tilfælde vil det have negative konsekvenser for klager, både konkret i forhold til den faktuelle diskriminationshændelse og mere generelt i forhold til vedkommendes forventninger til egen retssikkerhed og prøvelsesadgang. Omvendt vil situationen, hvor klageorganet tillægger det skadevirkning for indklagede, betyde, at sagen afgøres på grundlag af klagers forklaringer og øvrige oplysninger. Uanset et krav om, at klagers oplysninger i sådanne tilfælde skal være veldokumenterede, vil der være risiko for, at indklagede retssikkerhedsmæssigt stilles ringere, end vedkommende med rimelighed må kunne forvente.

Diskriminationshændelser er typisk komplekse og kendetegnet ved, at udsagn eller adfærd opfattes forskelligt af de involverede parter. Under særlige omstændigheder kan der derfor være behov for at indhente oplysninger fra personer, som forventes at have en særlig viden om den konkrete diskriminationshændelse. Sådanne personer bør kunne indkaldes som vidner til at afgive forklaring i sagen. Hvis personen ikke giver fremmøde, bør det overvejes, om retsplejelovens almindelige regler for vidneforklaring skal finde anvendelse og dermed åbne for, at vidneforklaring afgives med bistand fra politiet. Det bør i tilknytning hertil overvejes, om bevisoptagelse bør kunne gennemføres ved domstolene.

Efter Instituttets opfattelse vil problemstillingen kunne løses ved at tillægge klagenævnet mandat til at pålægge parten at afgive oplysninger og om nødvendigt tillægge det processuel skadevirkning, hvis oplysningspligten ikke opfyldes.

Det bør i tilknytning hertil overvejes, om Ligebehandlingsnævnet skal kunne indkalde personer til at give vidneforklaring, herunder om en sådan ordning kan etableres på baggrund af retsplejelovens regler.

3.2.6. § 6 om sagkyndig bistand

Det fremgår af forslaget § 6, at Ligebehandlingsnævnet kan indhente erklæringer fra sagkyndige i forbindelse med behandlingen af en klage. Ifølge bemærkningerne kunne dette fx være tilfældet i sager om arbejdsgiverens pligt til at tilpasse arbejdspladsen til en person med handicap, hvor der kan rejses tekniske spørgsmål i relation til de konkrete muligheder for tilpasning.



Det ligger efter instituttets opfattelse inden for officialmaksimen at indhente en erklæring fra en sagkyndig. Det fremgår således af *Gammeltoft-Hansens Forvaltningsret, 2. udg. 2002*, at officialprincippet retter sig imod både det faktiske og det retlige grundlag for afgørelsen. Det fremgår, at det ikke alene forudsætter, at alle relevante forhold er belyst ved det foreliggende materiale, men også at oplysningerne er pålidelige. Er der tvivl om holdbarheden af et væsentligt faktum, hører det med til sagsoplysningen at søge denne tvivl afklaret, således at det ved en sædvanlig bevismæssig vurdering kan afgøres, om den pågældende oplysning kan lægges til grund for afgørelsen. Også oplysninger, som indhentes fra andre myndigheder eller sagkyndige, må myndigheden efter omstændighederne forholde sig kritisk til og ikke uden videre lægge til grund for sin bedømmelse af sagen. Endvidere fremgår det af *Steen Rønsholdts Forvaltningsret, 1. udg. 2001*, i forbindelse med officialprincippet indhold og rækkevidde, at svaret på sagsoplysningens udstrækning må være, at undersøgelsen skal udstrækkes til, hvad der i det enkelte tilfælde er nødvendigt og tilstrækkeligt for at træffe en korrekt og materielt rigtig afgørelse.

Som nævnt tidligere er det instituttets erfaring fra arbejdet i Klagekomitéen for Etnisk Ligebehandling, at det har stor betydning for forståelsen af diskriminationsproblemstillingerne, at der er mulighed for at trække på viden og erfaring fra personer med anden faglig baggrund end den juridiske og med særligt kendskab til de faktiske konsekvenser af de forskellige former for diskrimination. Instituttet forestiller sig derfor, at den sagkyndige bistand ikke alene tilkaldes ved tekniske spørgsmål, men også i sager hvor Ligebehandlingsnævnet ikke har den fornødne faglige og evt. erfaringsmæssige indsigt i og/eller viden om det pågældende diskriminationsområde.

Instituttet ser som udgangspunkt positivt på, at Ligebehandlingsnævnet får mulighed for indhentelse af en sagkyndig erklæring. Instituttet foreslår imidlertid for at understrege vigtigheden af, at Ligebehandlingsnævnet indhenter sagkyndig bistand, at det af bemærkningerne til loven fremgår, at sagkyndig bistand også kan indhentes fra fx professorer, forskere, advokater eller andre eksperter i sager, hvor klagenævnet ikke har den fornødne indsigt i/viden om det pågældende diskriminationsområde.

Sammenfatning

Instituttet anser forslaget om oprettelse af et fælles ligebehandlingsklageorgan som et væsentligt og positivt tiltag, idet et fælles klageorgan vil kunne udgøre et hurtigt og effektivt middel til at behandle konkrete sager om diskrimination både inden for arbejdsmarkedet og i en række andre sektorer, herunder social- og sundhedsområdet, uddannelsessektoren, boligsektoren, samt området for vare- og tjenesteydelser.

Derudover vil et klageorgan introducere en administrativ klagemulighed i sager om forskelsbehandling på arbejdsmarkedet for ældre og homoseksuelle, personer med funktionsnedsættelser samt personer, der oplever forskelsbehandling på grund af religion eller tro, social eller national oprindelse eller politisk anskuelse. Ingen af disse grupper har i dag mulighed for at benytte en administrativ klageadgang, men er henvist til det arbejdsretlige system eller de almindelige domstole.

Forslaget er dermed et fint bidrag til den menneskeretlige forpligtelse til at sørge for, at borgerne har adgang til effektive retsmidler, hvorigennem de kan søge oprejsning for krænkelse af deres menneskerettigheder, herunder af diskriminationsforbuddet.



Forslaget angår imidlertid alene oprettelse af et samlet klagenævn for ligebehandling, men ingen udvidelse eller ændring af den eksisterende materielle beskyttelse mod forskelsbehandling.

Da det menneskeretlige diskriminationsforbud har generel karakter og dermed betydning for alle samfundsområder, finder instituttet anledning til at bemærke, at

- det foreslåede Ligebehandlingsnævn bør tildeles beføjelser til at behandle klager over de former for diskrimination, der er nævnt i lovforslagets stk. 2, på alle samfundsområder – og ikke kun på de områder, der er nævnt i stk. 3-5.

I forhold til ligebehandlingsnævnets *beføjelser*, finder instituttet anledning til at bemærke, at

- Ligebehandlingsnævnet bedst medvirker til at sikre effektiv beskyttelse mod diskrimination, hvis det tillægges beføjelse til at iværksætte sager af egen drift.
- det bør overvejes specifikt at nævne multi-diskrimination som omfattet af Ligebehandlingsnævnets beføjelser, således at nævnet selv kan inddrage de diskriminationsgrunde, som måtte være relevante i en konkret sag.
- Ligebehandlingsnævnet bør udstyres med beføjelser til at komme med henstillinger og anbefalinger.
- Der bør endvidere skabes materielt lovgrundlag, der sikrer, at der kan tilkendes godtgørelse i tilfælde af diskrimination på grund af køn, race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse.

For at sikre Ligebehandlingsnævnets *uafhængighed*, bemærker instituttet, at

- medlemmernes uafhængighed kan styrkes ved, at det i loven fastslås, at udpegningsperioden alene kan afkortes af medlemmet selv. Tilsvarende vil det have en positiv effekt på uafhængigheden, at det i loven slås fast, at den udpegende minister og de indstillende ministre ikke kan udøve instruktion i forhold til Ligebehandlingsnævnets afgørelser og øvrige aktiviteter.
- det er bedst stemmende overens med kravet om uafhængighed, at det er Ligebehandlingsnævnet selv, der fastsætter sin forretningsorden.

For at sikre tilstrækkelig *kompetence, viden og indsigt* på diskriminationsområdet, bemærker instituttet, at

- det ikke bør være et ubetinget krav, at formandskabet består af medlemmer med baggrund som dommer.
- at Ligebehandlingsnævnet bør sammensættes på en måde, der sikrer den nødvendige juridisk faglige kompetence og samtidig inddrager konkret viden om og faktisk erfaring med diskriminationsgrundene både inden for og uden for arbejdsmarkedet.



For så vidt angår de foreslåede bestemmelser om Ligebehandlingsnævnets *sagsbehandling* og *sagsoplysning* foreslås,

- at der, da det er nødvendigt med fleksibilitet vedrørende kravet om skriftlighed, indsættes en bestemmelse, hvoraf det fremgår, at såfremt klager finder det nødvendigt, kan han/hun indgive sin klage telefonisk eller ved personligt fremmøde efter aftale.
- at det fremgår af bemærkningerne til lovforslaget, at Ligebehandlingsnævnet efter sit eget skøn kan indhente oplysninger mundtligt, herunder ved indkaldelse af parter til en samtale eller til en mundtlig forhandling. Klager bør i sådanne situationer kunne bistås af advokat eller anden sagkyndig.
- at Ligebehandlingsnævnet udstyres med beføjelse til at pålægge parten at afgive oplysninger og om nødvendigt tillægge det processuel skadevirkning, hvis oplysningspligten ikke opfyldes.
- at det i tilknytning hertil overvejes, om Ligebehandlingsnævnet skal kunne indkalde personer til at give vidneforklaring, herunder om en sådan ordning kan etableres på baggrund af retsplejelovens regler.
- at Ligebehandlingsnævnet får mulighed for at indhente en sagkyndig erklæring. For at understrege vigtigheden af, at Ligebehandlingsnævnet indhenter sagkyndig bistand, bør det fremgå af lovbemærkningerne, at sagkyndig bistand også kan indhentes fra fx professorer, forskere, advokater eller andre eksperter i sager, hvor klagenævnet ikke har den fornødne indsigt i/viden om det om det pågældende diskriminationsområde.

Institut for menneskerettigheder, 5. februar 2007, Birgitte Kofod Olsen og Nanna Margrethe Krusaa

JOB RÅDGIVERNES BRANCHEFORENING

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

Att.: pjaicenter@bm.dk

Frederiksberg 19. februar 2012

Revision af lov om Ligebehandlingsnævnet

Jobrådgivernes Brancheforening har ingen bemærkninger til revisionen af lov om Ligebehandlingsnævnet (lov nr. 387 af 27. maj 2008).

Med venlig hilsen

Jobrådgivernes Brancheforening

Jørgen Borre Larsen

direktør

Mobil: 20 58 12 33

Mail: jbl@jobraadgiverne.dk



29. februar 2012

Beskæftigelsesministeriet
pjaicenter@bm.dk

Kvinderrådets hørings svar vedr. lovforslag om ændring af lov om Ligebehandlingsnævnet

Kvinderrådet har tidligere tilkendegivet, at vi ønsker at Ligebehandlingsnævnet skal have mulighed for at tage sager op af egen drift, og det fremgår af høringsbrevet, at flere har givet udtryk for det samme ønske. Dette er endvidere også en del af regeringsgrundlaget. Vi er enige i, at der er behov for en analyse af, hvordan kompetencen skal fordeles mellem Ligebehandlingsnævnet og Institut for Menneskerettigheders kønsligebehandlingsorgan. Vi mener imidlertid, at en sådan analyse allerede burde være foretaget i forbindelse med udarbejdelse af nærværende lovforslag. Vi havde gerne set en mere udfoldet analyse af Ligebehandlingsnævnets arbejde sammenholdt med de opgaver, der tænkes løst i Institut for Menneskerettigheder. Vi skal derfor beklage, at spørgsmålet om egen drift kompetence ikke er taget med i lovforslaget.

Vi har noteret os, at antallet af klagesager er steget, men vi mener fortsat, at der er behov for en mere offensiv informationsstrategi, og vi vil derfor igen foreslå, at der i tilknytning til nævnet etableres en informationsenhed med ressourcer til at øge synligheden af nævnet, informere om de forskellige former for diskrimination samt samle op på nævnets sager og afgørelser. Endvidere bør der etableres lokale centre, hvor borgere og virksomheder kan henvende sig om diskrimination og få vejledning i klagemuligheder.

Vi undrer os over, at lovforslaget ikke er blevet ligestillingsvurderet og at der ikke i bemærkningerne er en begrundelse for dette.

Venlig hilsen

Randi Iversen, forkvinde / Randi Theil, sekretariatsleder

1. marts 2012

Vedr. høring om lovforslag om ændring af lov om Ligebehandlingsnævnet

KVINFO konstaterer med det foreliggende lovudkast, at det trods høringsrundens mange forslag om ændringer, kun indeholder nogle mindre forbedringer og ingen større substantielle ændringer.

KVINFO mener fortsat, at der bør udarbejdes en ekstern evaluering af nævnets arbejde, da vidensgrundlaget for at lave en substantiel revision af loven ikke er tilstrækkeligt på nuværende tidspunkt. Evalueringen bør udarbejdes af en uafhængig aktør og inddrage personer med ekspertviden inden for alle diskriminationsområder. Idéerne til hvad denne evaluering kunne indeholde har KVINFO uddybet i vores bidrag til brug for revision af loven indsendt 2011.

KVINFO mener fortsat, at Ligebehandlingsnævnet bør tildeles hjemmel til at rejse sager af egen drift. Vi anser det for en samfundsmæssig opgave og et samfundsmæssigt ansvar at sikre den enkelte mod diskrimination, og vi finder det vigtigt at nævnet i særlige tilfælde kan rejse sager af en mere principiel karakter og prøve disse ved domstolene. I brevet udsendt til høringsparterne lægges der op til, at der er behov for yderligere analyse af, hvordan dette skal gennemføres med reference til, at Institut for Menneskerettigheder allerede har kompetence til at tage visse sagstyper op af egen drift. KVINFO finder det overordentlig vigtigt, at det bliver præciseret hvornår, af hvem og på hvilken måde analysen skal gennemføres. KVINFO foreslår, at der samtidig med denne analyse bliver lavet en egentlig evaluering af ligebehandlingsnævnet som nævnt ovenfor. Denne evaluering kan bl.a. være med til at kaste lys over, hvilke og hvor mange sager ligebehandlingsnævnet afviser, samt hvorvidt disse sager bliver rejst andet steds i retssystemet.

Det fremgår af bemærkningerne til lovforslaget, at nævnets kompetence til at behandle sager om chikane på grund af køn uden for arbejdsmarkedet bliver præciseret. Men det fremgår ikke af det egentlige lovforslag, hvorledes dette bliver skrevet ind i loven. KVINFO undrer sig over, hvorledes nævnet skal kunne behandle sager om seksuel chikane, når nævnet stadig kun kan behandle sager skriftligt. Nævnet har hidtil afvist sager om sexchikane med den begrundelse, at de "kræver bevisførelse i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer".

KVINFO undrer sig endvidere over, at konsekvenserne af revisionen af loven ikke er blevet ligestillingsvurderet.

Venlig hilsen



Elisabeth Møller Jensen
Direktør

K V I N F O

Center for information om
kvinde- og kønsforskning

The Danish Center for
Information on Women and Gender



29. februar 2012.

Beskæftigelsesministeriet
pjaicenter@bm.dk

Vedr. lovforslag om ændring af lov om Ligebehandlingsnævnet

LGBT Danmark, Landsforeningen for bøsser, lesbiske, biseksuelle og transpersoner finder anledning til på ny at påpege nødvendigheden af at præcisere beskyttelse mod forskelsbehandling på grund af kønsidentitet og anbefaler, at kønsidentitet inkluderes i Lov om Ligebehandlingsnævnet.

I høringsbrevet af 9. februar 2012 - Beskæftigelsesudvalget 2011-12 BEU alm. del Bilag 95 – anføres om transkønnede følgende:

I forhold til en særlig beskyttelse af de transkønnede bemærkes, at diskrimination af transkønnede i Danmark betragtes som diskrimination på grund af køn, og at der derfor allerede efter gældende ret gælder et forbud mod forskelsbehandling både på arbejdsmarkedet og uden for arbejdsmarkedet.

Det er selvfølgelig udmærket, ministeriet mener dette, men som det fremgår af vores hørings svar dateret den 10. juni 2011, der medsendes, mener vi det er faktisk forkert.

Landsforeningen må derfor protestere over høringsbrevets banalisering af fortolkningen af kønsidentitet og insistere på, at dansk lovgivning eksplicit skal beskytte kønsidentitet, og at kønsidentitet derfor i Lov om Ligebehandlingsnævnet inkluderes i

§ 1, der lyder

Ligebehandlingsnævnet behandler klager over forskelsbehandling på grund af køn, race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse, jf. stk. 2-5.

således at ordlyden bliver:

Ligebehandlingsnævnet behandler klager over forskelsbehandling på grund af køn, **kønsidentitet**, race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse, jf. stk. 2-5.

og i

§ 1, stk. 3, der lyder

Nævnet behandler klager over forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse efter lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.

LGBT Danmark – Landsforeningen for bøsser, lesbiske, biseksuelle og transpersoner
NGO in special consultative status with the economic and social council of the United Nations



således at ordlyden bliver:

Nævnet behandler klager over forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, **kønsidentitet**, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse efter lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.

For så vidt ministeriet mener, at kønsidentitet allerede er omfattet, burde præciseringen være helt uproblematisk. Med samme begrundelse og i forlængelse af høringsbrevets bemærkninger om nævnets kompetence, mener Landsforeningen endvidere, at en tilsvarende præcisering bør finde sted i den øvrige lovgivning – altså, at kønsidentitet indskrives – i straffelovens § 81, nr. 6 og § 266 b og i andre love, der yder beskyttelse mod forskelsbehandling og diskrimination [1].

Landsforeningen vil henlede opmærksomheden på, at der var stor tilslutning i vores rundspørge til politikerne [2] før folketingsvalget den 15. september 2011 om, at kønsidentitet skal indføres som beskyttelsesgrund på lige fod med alder, handicap, køn, race og etnicitet, tro og religion, og seksuel orientering.

Rapporten, der er udfærdiget på grundlag af nævnte rundspørge, medsendes.

Forholdet til EU-retten

I høringsbrevet anføres under pkt. 7.

Forslaget indeholder ikke EU-retlige aspekter.

Set i relation til de efterhånden talrige tekster fra EU, hvori kønsidentitet og transkønnede nævnes specifikt på lige fod med seksuel orientering og køn, og i betragtning af, at transkønnethed i sig selv ikke er et køn, men en kønsidentitet, er det nødvendigt, at kønsidentitet indføres i lovteksten for at være i overensstemmelse med intentionerne i EU-retten [3].

Med venlig hilsen

Vivi Jelstrup
Forperson

Noter

1) Love, der yder beskyttelse mod forskelsbehandling og diskrimination

- Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet
LBK nr 1349 af 16/12/2008
<https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=122522>
<http://www.thranesen.dk/?cat=1148&aid=5680#bm5680>
- Lov om forbud mod forskelsbehandling på grund af race, køn, seksuelle orientering m.v.
LBK nr 626 af 29/09/1987
<https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=59249>
<http://www.thranesen.dk/?cat=1148&aid=5681#bm5681>

LGBT Danmark – Landsforeningen for bøsser, lesbiske, biseksuelle og transpersoner
NGO in special consultative status with the economic and social council of the United Nations



- Lov om lige løn til mænd og kvinder
LBK nr 899 af 05/09/2008
<https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=121176>
<http://www.thranesen.dk/?cat=1148&aid=10923#bm10923>
- Lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v.
LBK nr 645 af 08/06/2011
<https://www.retsinformation.dk/forms/R0710.aspx?id=137042>
<http://www.thranesen.dk/?cat=1148&aid=8623#bm8623>
- Lov om ligestilling af kvinder og mænd
LBK nr 1095 af 19/09/2007
<https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=20929>
<http://www.thranesen.dk/?cat=1148&aid=11147#bm11147>

2) Rundspørge til politikerne

http://www.lgbt.dk/uploads/media/LGBT_valgekstra_2011.pdf

3) Intentioner i EU-retten og anbefalinger fra Europarådet

- EU-direktiv P7_TA(2011)0469 af 27. oktober 2011 om minimumsstandarder for anerkendelse asyl
Under pkt. 29 anføres og i artikel 10, grundene til forfølgelse, pkt. 1, d, anføres specifikt kønsidentitet.
<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&reference=P7-TA-2011-0469&language=DA&ring=A7-2011-0271>
<http://www.thranesen.dk/d?cat=1224&aid=14040#bm14040>
- Combating discrimination on grounds of sexual orientation or gender identity: Council of Europe standards. 27. juli 2011
http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/hrpolicy/Publications/LGBT_EN.pdf
http://book.coe.int/EN/ficheouvrage.php?PAGEID=36&lang=EN&produit_aliasid=2590
<http://www.thranesen.dk/?cat=703&aid=13897#bm13897>
- Diskrimination på grund af seksuel orientering og kønsidentitet i Europa. 23. juni 2011
Se ikke mindst udtalelserne i forordet af menneskerettighedskommissær, Thomas Hammarberg
http://www.coe.int/t/Commissioner/Source/LGBT/LGBTStudy2011_en.pdf
<http://www.thranesen.dk/?cat=703&aid=13828#bm13828>
- Bekæmpelse af forskelsbehandling på grund af seksuel orientering eller kønsidentitet.
Anbefaling CM/Rec(2010)5 af 31. marts 2010 fra Europarådet.
http://jm.schultzboghandel.dk/upload/microsites/jm/ebooks/andre_publ/ministerkomiteens%20rekommendation.pdf
<http://www.thranesen.dk/?cat=703&aid=13002#bm13002>
- Thomas Hammarbergs rapport af 29. juli 2009 med 12 anbefalinger, som bør være gældende for alle transkønnede i Europa

LGBT Danmark – Landsforeningen for bøsse, lesbiske, biseksuelle og transpersoner
NGO in special consultative status with the economic and social council of the United Nations



<https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=1476365>
<http://www.thranesen.dk/?cat=703&aid=13037#bm13037>

- Yogyakarta principperne om seksuel orientering og kønsidentitet af 26. marts 2007
http://www.yogyakartaprinciples.org/principles_en.htm
<http://www.thranesen.dk/?cat=703&aid=8125#bm8125>
- Ministerkommittéen i Europarådet vedtog den 7. april 2011 en konvention - CM(2011)49 om forebyggelse og bekæmpelse af vold mod kvinder. Konventionen er den første juridisk bindende internationale aftale nogensinde, som omfatter seksuel orientering og kønsidentitet og bekræfter dermed, at lesbiske, bøsser, biseksuelle, trans- og interkønnede - LGBTI - menneskers rettigheder udgør en integrerende del af de universelle menneskerettigheder.
<https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=1772191>
<http://www.thranesen.dk/?cat=1224&aid=13747#bm13747>
- EU værktøjskasse om LGBT menneskerettigheder af 17. juni 2010
I Rådet for Den Europæiske Union har Menneskerettighedsgruppen den 8. juni 2010 vedtaget og derefter offentliggjort et værktøjssæt til fremme og beskyttelse af alle menneskerettigheder for lesbiske, bøsser, bi- og transseksuelle (LGBT-personer).
<http://register.consilium.europa.eu/pdf/da/10/st11/st11179.da10.pdf>
<http://www.thranesen.dk/default.asp?cat=1224&aid=13313#bm13313>

To: JAIC
From: isl@aeldresagen.dk [isl@aeldresagen.dk]
Subject: Hørringsvar lovforslag om ændring af Lov om Ligebehandlingsnævnet
Sent: 28-02-2012 15:59:57

Til Beskæftigelsesministeriet

Ældre Sagen takker for muligheden for at afgive hørringsvar til ovennævnte lovforslag. Vi har dog ingen bemærkninger hertil.

Venlig hilsen

Ingrid Stokholm Lauridsen
Jurist
Afdeling for Samfundsanalyse
Tlf. direkte: 3396 8711
isl@aeldresagen.dk

Ældre Sagen · Nørregade 49 · 1165 København K · Tlf. 33 96 86 86 · Fax 33 96 86 87 · www.aeldresagen.dk



Ældremobiliseringens sekretariat Suomisvej 3, 1927 Frederiksberg C
Tlf. 35 35 26 99 - Fax: 35 35 26 44
www.aeldremobiliseringen.dk

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K
pjaicenter@bm.dk

01.03.2012

Høring over lovforslag om ændring af lov om Ligebehandlingsnævnet

Beskæftigelsesministeriet har med skrivelse af 9. februar 2012 anmodet om eventuelle bemærkninger til ovenstående senest torsdag den 1. marts kl. 10.

Ændringsforslaget er meget begrænset og indebærer reelt, at Ligebehandlingsnævnet fortsætter sit arbejde næsen uændret. En af de få ændringer er ophævelsen af sekretariatets selvstændige kompetence til at afvise klager ved ophævelsen af § 5, stk. 4. Da Nævnet fremover kan delegerede denne kompetence til sekretariatet, er det uklart, hvor stor reel betydning dette vil få; men det er et sundt princip, at det er Nævnet, der afgør, hvilke sager der skal afvises, fordi de er udsigtsløse.

Det bemærkes i høringsskrivelsen, at flere organisationer i forhøringen, der fandt sted i sommeren 2011, har tilkendegivet, at man ønsker at Ligebehandlingsnævnet kan tage sager op af egen drift. Det nævnes, at det også af regeringsprogrammet fremgår, at regeringen ønsker, at ligebehandlingsnævnet kan tage sager op af egen drift. Alligevel er det ikke med i ændringsforslaget, da man vil analysere spørgsmålet nærmere. Ældremobiliseringen finder det væsentligt, at Ligebehandlingsnævnet kan tage sager op af egen drift og håber på en snarlig afslutning af analysearbejdet, så det kan munde ud i lovforslag.

Det er klart, at Ligebehandlingsnævnet kun kan behandle sager i henhold til den lovgivning, der findes på området; men Ældremobiliseringen finder, at dette lovgrundlag bør ændres. Ældremobiliseringen nævnte i sin høringsskrivelse af 9. juni 2011, at man mente, at Danmark skulle benytte sig af formandsperioden i første halvdel af 2012 til at arbejde for en snarlig vedtagelse af EU's horisontale direktiv og alternativt arbejde for en national lovgivning, der generelt skaber regler mod forskelsbehandling både i og uden for arbejdsmarkedet. Ældremobiliseringen vil gerne gentage dette ønske og håber, at regeringen aktivt vil gå ind i dette arbejde.

Med venlig hilsen

Gitte E. Olsen
Sekretariatschef



Beskæftigelsesministeriet
Juridisk, Arbejdsretligt og Internationalt Center
pjaicenter@bm.dk

27. februar 2012

Høring over lovforslag om ændring af lov om Ligebehandlingsnævnet

I Dansk Folkeoplysnings Samråd (DFS) vil vi gerne kvittere for muligheden for at afgive høringssvar til lovforslaget.

DFS har ingen bemærkninger.

Med venlig hilsen

Sekretariatsleder

Danish Adult Education
Association

Gl. Kongevej 39 E, 2.tv.
DK 1610 København V

Telefon
+45 33 15 14 66

Telefax
+45 33 15 09 83

www.dfs.dk
dfs@dfs.dk



Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

**Bemærkninger til forslag om ændring af lov om
Ligebehandlingsnævnet.**

1. marts 2012

Ankestyrelsen har modtaget Beskæftigelsesministeriets høring af 9. februar 2012 om forslag til lov om ændring af Ligebehandlingsnævnet.

J.nr. 0000044-12

Ankestyrelsen leverer sekretariatsbetjening til Ligebehandlingsnævnet.

Ankestyrelsen
Amaliegade 25
Postboks 9080
1022 København K

Nævnets formandskab afgiver sine særskilte bemærkninger om lovforslagets materielle indhold.

Tel +45 3341 1200
Fax +45 3341 1400
ast@ast.dk
www.ast.dk
EAN-nr:
57 98 000 35 48 21

Beskæftigelsesministeriet oplyser i bemærkningerne til lovforslaget, at lovforslaget ikke vil medføre merudgifter. Ankestyrelsen er enig i, at lovforslaget i sig selv ikke vil medføre merudgifter.

Ankestyrelsen finder imidlertid anledning til at pege på, at sagstilgangen har været støt stigende gennem nævnets treårige levetid.

Åbningstid:
man-fre kl. 9.00-15.00

I lovforslaget forud for nævnets etablering var den forventede sagstilgang til nævnet anslået til ca. 250 sager årligt. Antallet af indkomne sager har i de forløbne tre år været:

2009: 194 sager
2010: 286 sager og
2011: 346 sager

I 2012 har nævnet indtil 28. februar oprettet 84 nye sager

Forudsætningerne vedrørende det forventede ressourceforbrug i forbindelse med driften af nævnet er derfor væsentligt ændrede.

Det kan på den baggrund blive vanskeligt fremover at imødekomme ønsket om at holde lave sagsbehandlingstider og om at udøve informationsvirksomhed i videre omfang. Det bemærkes i den forbindelse, at et væsentligt formål med etableringen af Ligebehandlingsnævnet var at få en gratis klageadgang til et administrativt klageorgan med rimelige sagsbehandlingstider, og derved tilbyde et reelt alternativ til domstolene.

Venlig hilsen



Erling Brandstrup

To: JAIC
Cc: Jakob Solmunde John Michelsen (EOGS, Sara Talaii Olesen, Katrine Josefsen, Simon Hauptmann (EOGS, Tine Kromann Kapper (EOGS, om1@evm.dk
From: Katrine Josefsen [KatJos@erst.dk]
Subject: VS: Ekstern høring vedrørende revision af lov om Ligebehandlingsnævnet
Sent: 10-02-2012 08:23:17
Attachments: Høringsbrev.pdf; Høringsliste.pdf; Lovforslag om revision af lov om Ligebehandlingsnævnet.pdf;

CKR har modtaget Lov om Ligebehandlingsnævnet i høring.

CKR vurderer, at forslaget ikke er erhvervsrelevant og at forslaget ikke medfører administrative byrder for erhvervslivet. CKR har derfor ingen bemærkninger til forslaget.

Resten af Erhvervsstyrelsen har ligeledes ingen kommentarer.

Med venlig hilsen

Katrine Josefsen
Studentermehjælper

ERHVERVSSTYRELSEN
Center for Kvalitet i Erhvervsregulering

Kampmannsgade 1
1780 København V
Telefon: 3330 7700
Direkte: 41738242
E-mail: KatJos@erst.dk
www.erst.dk

ERHVERVS- OG VÆKSTMINISTERIET

 Pas på miljøet - udskriv kun denne e-mail hvis det er nødvendigt

-----Oprindelig meddelelse-----

Fra: Merie Ziberi [mailto:MZI@bm.dk]

Sendt: 9. februar 2012 16:51

Til: Akademikernes Centralorganisation (AC); Finanssektorens Arbejdsgiverforening; Foreningen af Socialchefer i Danmark; Ankestyrelsen; Frivilligrådet; Finansrådet; lo; kl; Kristelig Arbejdsgiverforening KAF; Advokatrådet; Centralorganisationernes Fællesudvalg; Dansk Arbejdsgiverforening (DA); Danske Advokater; Danske Regioner; Den Danske Dommerforening; FTF Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd; Institut for Menneskerettigheder IMR; KTO Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte; Kristelig Fagbevægelse KRIFA; Kvinderådet; KVINFO; LH Ledernes Hovedorganisation; SALA Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger; Datatilsynet; CKR; Dansk Socialrådgiverforening; Det Centrale Handicapråd; Beskæftigelsesrådet; Dansk Flygtningehjælp; Dansk Retspolitisk Forening; Dansk Røde Kors; Danske Handicaporganisationer; Dokumentations- og rådgivningscentret om rasediskrimination ; Flygtningenævnet; Foreningen af Politimestre i Danmark; Foreningen af statsforvaltningsdirektører; Foreningen af Statsamtjurister; Foreningen for Etnisk Ligestilling; Forening Dadman; Jobrådgivernes Brancheforening; Koordinationen for Kønsforskning; Landsforeningen Adoption og Samfund; Landsforeningen af bøsser og lesbiske; Mellempfolkeligt Samvirke; Politidirektøren i København; Politiforbundet i København; Politifuldmægtigforeningen; Retssikkerhedsfonden; Rigsadvokaten; Rigspolicehøved; Rådet for Etniske Minoriteter; Ældresagen; AOF Danmark; Dansk Folkeoplysnings Samråd; Dansk Oplysningsforbund; FOF's Landsorganisation; Liberalt Oplysningsforbund; Østre Landsret; Vestre Landsret; Sø- og Handelsretten; Amnesty International; Dommerfuldmægtigforeningen; Foreningen til integration af nydanskere på arbejdsmarkedet; Netværk for forskning om mænd; Ældremobiliseringen
Cc: Birgitte Buchwald Jørgensen; Vibeke Møller Mikkelsen; Susanne Christensen
Emne: Ekstern høring vedrørende revision af lov om Ligebehandlingsnævnet (BM ID: 156877)

To: Birgitte Buchwald Jørgensen (Sagsbehandler, JAIC), Susanne Christensen (Sagsbehandler, JAIC)
From: Tanja Skov [TBI@bm.dk]
Subject: Ændring af lov om ligebehandlingsnævnet
Sent: 20-02-2012 15:08:13

Helle Ginderup, Datatilsynet har telefonisk meddelt, at de ikke har nogen bemærkninger til lovforslag om ændring af ligebehandlingsnævnet.

Hilsen Tanja



Beskæftigelsesministeriet
Holmens Kanal 20
1060 København K
Att. Pernille Christensen

Bidrag til brug for revision af lov om Ligebehandlingsnævnet

24. februar 2012

De ændringer, der fremgår af lovforslaget, imødekommer i store træk de justeringer af loven, som Ligebehandlingsnævnet mener, at der er behov for.

J.nr. 0000044-12

Ankestyrelsen
Sekretariatet for
Ligebehandlingsnævnet

Bemærkninger til lovforslagets indhold

Nævnet har med tilfredshed noteret, dels at lovforslaget indeholder en ændring af formandskabsbestemmelsen, således at formanden for nævnet skal være landsdommer, dels at der stilles forslag om en kodificering af nævnets hidtidige praksis om tilkendelse af procesrente.

Amaliegade 25
Postboks 9080
1022 København K

Med forslaget til formuleringen af § 8 er nævnets ønske om en tydeliggørelse af, at den egentlige kompetence til at afvise klager ligger hos nævnet, ligeledes imødekommet. Det fremgår således af forslaget til § 8, at nævnet træffer afgørelse om afvisning, og at sekretariatet i det hele afleder sin kompetence heraf. Der vil med denne formulering ikke længere være tvivl om, at sekretariatet ikke har til opgave at træffe særskilt afgørelse, om at en sag findes egnet til forelæggelse for nævnet.

Tel +45 3341 1200
Fax +45 3341 1400
ast@ast.dk
www.ast.dk

EAN-nr:
57 98 000 35 48 21

Nævnet hilser det velkomment, at det med lovændringen foreslås, at nævnet får kompetence til at behandle klager efter ligestillingslovens § 2 a om chikane og sexchikane.

Åbningstid:
man-fre kl. 9.00-15.00

Egen drift kompetence

Det fremgår af regeringsprogrammet, at regeringen ønsker, at Ligebehandlingsnævnet skal kunne tage sager op af egen drift. I bemærkninger fra Beskæftigelsesministeriets til høring over lovforslag om ændring af lov om Ligebehandlingsnævnet, har ministeriet anført, at

der er brug for yderligere analyse af, hvorledes dette ønske skal gennemføres navnlig set i lyset af, at Institut for Menneskerettigheder allerede har kompetence til at tage visse sagstyper op af egen drift.

Nævnet finder det positivt, at Beskæftigelsesministeriet efter vedtagelsen af nærværende lovforslag vil undersøge regeringens ønske nærmere, og nævnet stiller sig til rådighed for ministeriet i forbindelse med eventuel afklaring af spørgsmål eller undersøgelser.

Venlig hilsen

Tuk Bagger

Telefonrapport:

Christina Tassing fra Rigsadvokaten oplyser, at man ikke har bemærkninger til udkast til lovforslag om revision af lov om Ligebehandlingsnævnet.

BBJ, 28/02/12

Sø- og Handelsretten

Bredgade 70, 1260 København K.

Tlf.: 33 47 92 22 Fax.: 33 47 92 82

Den 22/2-12
J.nr. H - 03/12

Beskæftigelsesministeriet

Sendt pr. mail til: pjaicenter@bm.dk

Høringsvar vedr. lovforslag om ændring af lov om Ligebehandlingsnævnet

Beskæftigelsesministeriet har ved høringer af 9. februar 2012 anmodet om bemærkninger til lovforslag om ændring af lov om Ligebehandlingsnævnet.

Det fremgår af det fremsendte, at det foreslås, at formanden for ligebehandlingsnævnet skal være landsdommer, mens næstformændene skal være byretsdommere. I den forbindelse finder jeg anledning til at gøre opmærksom på, at Sø- og Handelsretten behandler principielle sager om ansættelsesforhold mellem arbejdsgivere og deres ansatte, jf. retsplejelovens § 227, stk. 1.

Som følge heraf vil en eventuel domstolsprøvelse af Ligebehandlingsnævnets afgørelser og behandling af lignende problemstillinger i tvister mellem arbejdsgiver og arbejdstagere i civile sager således ofte finde sted i Sø- og Handelsrettens regi, hvorfor rettens vicepræsidenter og dommere besidder en stor viden om spørgsmål omkring ligebehandling.

Såfremt ministeriet ikke ønsker at udelukke sig selv fra at gøre brug af disse kompetencer, bør det overvejes at tilføje, at nævnets formand også kan være en vicepræsident i Sø- og Handelsretten.

Med venlig hilsen



Henrik Rothe

Østre Landsret
Præsidenten



Den 13 MRS. 2012
J.nr. 40A-ØL-7-12
Init: cr

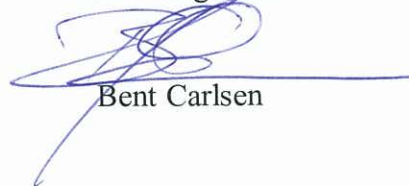
Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

Beskæftigelsesministeriet har ved brev af 9. februar 2012 (sagsnr. 2011-895) anmodet om en udtalelse til udkast til forslag til lov om ændring af lov om Ligebehandlingsnævnet.

I den anledning skal jeg meddele, at udkastet ikke giver landsretten anledning til at fremkomme med bemærkninger.

Denne udtalelse sendes alene med elektronisk mail til pjaicenter@bm.dk.

Med venlig hilsen



Bent Carlsen



Ellen Busck Porsbo

Vestre Landsret
Præsidenten



Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

J.nr. 40A-VL-5-12
Den 13/03-2012

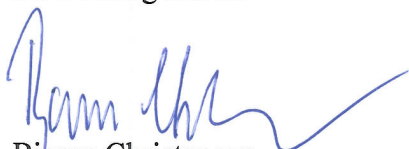
Beskæftigelsesministeriet har ved brev af 9. februar 2012 anmodet om en udtalelse til udkast til forslag til lov om ændring af lov om Ligebehandlingsnævnet.

I den anledning skal jeg meddele, at udkastet ikke giver landsretten anledning til at fremkomme med bemærkninger.

Denne udtalelse sendes alene elektronisk til pjaicenter@bm.dk.

Der henvises til sagsnr. 2011-895.

Med venlig hilsen



Bjarne Christensen

To: Merie Ziberi (Sekretær, Sagsstyringsenheden)
Cc: ledelsesekretariat@politi.dk, MEH003@politi.dk
From: BLJ001@politi.dk [BLJ001@politi.dk]
Subject: VS: Ekstern høring vedrørende revision af lov om Ligebehandlingsnævnet
Sent: 27-03-2012 08:17:47

Til rette vedkommende.

Det kan oplyses at Rigspolitiet, Koncern HR ingen bemærkninger har til høringen.

Med venlig hilsen

Lykke Johansen
Kontorfuldmægtig

Rigspolitiet, Koncern HR
HR Administration
Telefon 4515 2668

POLITI ██████████

Fra: Rpch FP Direktionssekretariat
Sendt: 10. februar 2012 11:48
Til: Koncern HR FP
Emne: Ekstern høring vedrørende revision af lov om Ligebehandlingsnævnet (BM ID: 156877)

Til videre foranstaltning. Direktionssekretariatet skal anmode om kopi af besvarelsen.

Med venlig hilsen
Pernille Kristiansen
overassistent

POLITI

Rigspolitiet
Direktionssekretariatet
Polititorvet 14, 3.
1780 København V
Tlf. 45 15 2017
E-mail: politi@politi.dk

Fra: Merie Ziberi [mailto:MZI@bm.dk]
Sendt: 9. februar 2012 16:51
Til: Akademikernes Centralorganisation (AC); Finanssektorens Arbejdsgiverforening; Foreningen af Socialchefer i Danmark; Ankestyrelsen; Frivilligrådet; Finansrådet; lo; kl; Kristelig Arbejdsgiverforening KAF; Advokatrådet; Centralorganisationernes Fællesudvalg; Dansk Arbejdsgiverforening (DA); Danske Advokater; Danske Regioner; Den Danske Dommerforening; FTF Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd; Institut for Menneskerettigheder IMR; KTO Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte; Kristelig Fagbevægelse KRIFA; Kvinderrådet; KVINFO; LH Ledernes Hovedorganisation; SALA Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger; Datatilsynet; Center for Kvalitet i Erhvervsregulering; Dansk Socialrådgiverforening; Det Centrale Handicapråd; Beskæftigelsesrådet; Dansk Flygtningehjælp; Dansk Retspolitisk Forening; Dansk Røde Kors; Danske Handicaporganisationer; Dokumentations- og rådgivningscentret om racediskrimination (DRC); Flygtningenævnet; Foreningen af Politimestre i Danmark; Foreningen af statsforvaltningsdirektører; Foreningen af Statsamtsjurister; Foreningen for Etnisk Ligestilling; Forening Dadman; Jobrådgivernes Brancheforening; Koordinationen for Kønsforskning; Landsforeningen Adoption og Samfund; Landsforeningen af bøsser og lesbiske; Mellemfolkeligt Samvirke; KBH FP Sikker; Politiforbundet i København; Politifuldmægtigforeningen; Retssikkerhedsfonden; Rigsadvokaten; ADM FP Rigspolitichefen Sikker; Rådet for Etniske Minoriteter; Ældresagen; AOF Danmark; Dansk Folkeoplysnings Samråd; Dansk Oplysningsforbund; FOF's Landsorganisation; Liberalt Oplysningsforbund; Østre Landsret; Vestre Landsret; Sø- og Handelsretten; Amnesty

International; Dommerfuldmægtigforeningen; Foreningen til integration af nydanskere på arbejdsmarkedet; Netværk for forskning om mænd; Ældremobiliseringen

Cc: Birgitte Buchwald Jørgensen; Vibeke Møller Mikkelsen; Susanne Christensen

Emne: Ekstern høring vedrørende revision af lov om Ligebehandlingsnævnet (BM ID: 156877)